

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe sobre el expediente de relevancia jurídica N° 87-2007.

Demanda de nulidad de despido interpuesta por Mirtha Llanos Marín  
contra la Tienda Departamental Los Olivos S.A.

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

Estefany Yolanda Rodríguez Dávila

Revisor:

Jorge Luis Toyama Miyagusuku

Lima, 2022

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe tiene como objetivo analizar los principales problemas jurídicos identificados en el proceso de nulidad de despido seguido por la señora Mirtha Llanos contra la Tienda Departamental Los Olivos S.A. Con ese fin, el trabajo está estructurado en base tres problemas jurídicos. En primer lugar, abordamos cómo nuestro ordenamiento jurídico regula el proceso de constitución de una organización sindical para determinar si el sindicato fundado por trabajadores del Grupo Ripley fue constituido conforme a ley, y si es jurídicamente posible que el empleador cuestione irregularidades que advierta en el proceso de constitución sin afectar el derecho a la libertad sindical. En segundo lugar, estudiamos los principales rasgos del fuero sindical para responder si la señora Mirtha Llanos estaba amparada por el mismo y, de ser así, las implicancias de ello. En tercer lugar, examinamos la regulación del despido nulo y los actos antisindicales con el propósito de establecer si la trabajadora fue despedida por ejercer su derecho a la libertad sindical.

El caso fue elegido debido a que permite aproximarnos a temáticas que requieren una mayor reflexión como la constitución de una organización sindical mediante asambleas “abiertas”, la figura del fuero sindical y la carga probatoria en el proceso laboral.

En ese sentido, el presente informe se elabora en base a dos métodos: el analítico y el deductivo. Así, para cada problemática identificada desarrollamos previamente un marco teórico, normativo y jurisprudencial que sirve como base para el análisis de cada problema jurídico.

Finalmente, concluimos que la señora Mirtha Llanos fue despedida por ejercer su derecho a la libertad sindical y que, además, existen ciertas figuras, componentes de ese derecho, que deben reforzarse y acompañarse de garantías procesales y sustantivas.

**Palabras clave:** Despido Nulo, actos antisindicales, fuero sindical y sindicato

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN:.....	5
II.	JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL CASO: .....	6
III.	HECHOS RELEVANTES DEL CASO: .....	6
IV.	MARCO PREVIO: EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL .....	13
V.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS: .....	18
VI.	ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS: .....	18
	1.PRIMER PROBLEMA JURÍDICO: Determinar si el SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley y si el ordenamiento jurídico peruano contempla alguna vía específica para cuestionar las irregularidades en el proceso de constitución de una organización sindical.....	18
	2.SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO: Determinar si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical y si el mismo es una garantía de protección suficiente para el derecho a la libertad sindical. ....	42
	3.TERCER PROBLEMA JURÍDICO: Establecer si la señora Mirtha Llanos fue objeto de un despido nulo por actos antisindicales y si los pronunciamientos de las diferentes instancias fueron conformes a ley.....	63
VII.	CONCLUSIONES:.....	89
VIII.	BIBLIOGRAFÍA:.....	91
IX.	ANEXOS:.....	98



## GLOSARIO

<b>CLS</b>	Comité de Libertad Sindical
<b>Corte IDH</b>	Corte Interamericana de Derechos Humanos
<b>CPP</b>	Constitución Política del Perú
<b>CTP</b>	Confederación de Trabajadores del Perú
<b>LPCL</b>	Ley de Productividad y Competividad Laboral
<b>LRCT</b>	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
<b>LTP</b>	Ley Procesal del Trabajo
<b>NLPT</b>	Nueva Ley Procesal del Trabajo
<b>SUTRAGRISA</b>	Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - Perú
<b>TC</b>	Tribunal Constitucional
<b>TUO</b>	Texto Único Ordenado
<b>TUPA</b>	Texto Único de Procedimientos Administrativos

## **I. INTRODUCCIÓN:**

Desde la Edad Antigua, las personas que han realizado alguna forma de trabajo se han organizado en colectividades con diversos fines. Inicialmente, estas asociaciones tenían objetivos asistencialistas y religiosos. Sin embargo, conforme el sistema económico iba sufriendo transformaciones y, especialmente, con la revolución industrial, estas asociaciones se constituyeron en organizaciones gremiales para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores (Aliaga Peralta, 2003, págs. 11-18).

Es así que las organizaciones formadas por trabajadores han pasado por diferentes etapas. En un inicio, estuvieron estrictamente prohibidas. A modo de ejemplo, vale la pena recordar el *Edicto de Turgot* (1776) y la Ley de *Le Chapelier* (1791) que proscribieron en Francia la posibilidad de constituir asociaciones. Luego, se vivió un periodo de tolerancia frente a dichas colectividades, lo que de ninguna manera implicó su promoción. Años después y en razón a la fuerza que iban adquiriendo, los Estados pasaron a ser promotores de las organizaciones gremiales, reconociendo el derecho a la constitución de las mismas (Gacitúa Espósito & Saavedra Olguín, 2004, pág. 4).

Esos antecedentes históricos que han sido brevemente reseñados explican por qué la libertad sindical (es decir, el derecho que tienen los trabajadores de constituir organizaciones para la defensa y promoción de sus intereses) fue el primer derecho humano que se plasmó en un tratado internacional específico (Ermida Uriarte, 2012, pág. 39). Desde su introducción a la esfera internacional como principio rector, no solo se han elaborado más tratados, recomendaciones y opiniones sobre la materia, sino que la mayoría de países del mundo han recogido el derecho a la libertad sindical en sus textos constitucionales, lo cual demuestra el grado de importancia del mismo.

Sin embargo, que el derecho a la libertad sindical se encuentre contemplado en instrumentos normativos escritos, no implica que, en la práctica, el mismo sea debidamente respetado y garantizado. En ese sentido, si bien existen países en los que el ejercicio de este derecho es un indicador de carácter positivo porque refleja un alto grado de democratización, en otro grupo de países (mayoritariamente latinoamericanos) el ejercicio de este derecho es visto de manera negativa, por lo que se realizan conductas intervencionistas y obstruccionistas para limitar su goce (Ermida Uriarte, 1993, pág. 29).

Esa percepción negativa hacia los sindicatos genera consecuencias en distintos niveles. Por un lado, desde el Estado, provoca que exista tendencia a un mayor intervencionismo en la legislación con el objeto de regular al máximo el ejercicio del derecho a la libertad sindical: requisitos para la constitución de organizaciones sindicales, requisitos para el registro de un sindicato, regulación débil de las garantías de protección del derecho, entre otras. Por otro lado, dentro del ámbito de la relación laboral, la concepción negativa que se tiene en torno al ejercicio de este derecho, genera que, en múltiples ocasiones, el empleador busque evitar la posibilidad de que se constituya una organización sindical o que la misma pueda permanecer en el tiempo. Una de las formas en la que logra concretizar ello es mediante el despido a dirigentes sindicales que participan y gestionan la fundación de un sindicato.

No obstante, debemos tener presente que el empleador no es el único que puede realizar actos contrarios a derecho. Puede darse el caso de que los trabajadores cometan conductas ilegales con el objetivo de constituir una organización sindical, como, por ejemplo, falsificar la documentación que se requiere para que la constitución de un sindicato sea acorde a ley. En la misma línea, puede ocurrir que un grupo determine constituir un sindicato con el único objetivo de beneficiarse del fuero sindical y sin la mínima intención de crear una organización que sirva para el interés y defensa de los derechos de sus afiliados.

Entonces, si bien la relación laboral, se caracteriza por una consustancial contraposición de intereses en la que el Estado interviene para regular la posición más débil que tiene el trabajador frente al empleador, el momento de la constitución de una organización sindical exacerba ese conflicto de intereses.

El caso que analizamos en el presente informe jurídico tiene su origen en ese complejo momento al que hacemos referencia, ya que inicia con el despido que efectúa la Tienda Departamental Los Olivos S.A. en perjuicio de la señora Mirtha Llanos (dirigente sindical y miembro de la Junta Directiva) posteriormente a la constitución de una organización sindical.

Así, con el objeto de estudiar el proceso de nulidad de despido que siguió la señora Mirtha Llanos en contra de su empleador, hemos estructurado el informe en base tres problemas jurídicos. En primer lugar, abordamos cómo nuestro ordenamiento jurídico regula el proceso de constitución de una organización sindical para determinar si el sindicato fundado por trabajadores del Grupo Ripley fue constituido conforme a ley, y si es jurídicamente posible que el empleador cuestione irregularidades que advierta en el proceso de constitución sin afectar el derecho a la libertad sindical. En segundo lugar, examinamos los principales rasgos del fuero sindical para responder si la señora Mirtha Llanos estaba amparada por el mismo y, de ser así, las implicancias de ello. En tercer lugar, revisamos la regulación del despido nulo y los actos antisindicales con el propósito de establecer si la trabajadora fue despedida por ejercer su derecho a la libertad sindical.

Finalmente, es preciso indicar que las áreas del Derecho utilizadas para la elaboración del presente trabajo son el Derecho Laboral, el Derecho Procesal Laboral y el Derecho Internacional del Trabajo.

## **II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL CASO:**

Hemos escogido el expediente materia de análisis porque permite aproximarnos a una serie de temáticas que requieren una mayor reflexión en nuestro ordenamiento jurídico. Por un lado, es una oportunidad para establecer si los requisitos que se exigen para la constitución de una organización sindical son acordes a los estándares internacionales. Por otro lado, el caso ofrece una ventana para estudiar desde una perspectiva doctrinaria, normativa, jurisprudencial y comparada una figura que ha sido regulada de manera muy sucinta en nuestras normas: el fuero sindical. Asimismo, este expediente permite revisar los principales aspectos del proceso de nulidad por despido antisindical haciendo énfasis a la carga probatoria exigida para acreditar la exigencia de estos actos.

Adicionalmente, en tanto la dirigente despedida era una mujer, se crea un espacio para reflexionar sobre cómo se podría mejorar la protección que se otorga a las dirigentes sindicales, considerando que, en razón a temas de discriminación estructural, tienen una mayor situación de vulnerabilidad que requiere de acciones afirmativas por parte del Estado.

## **III. HECHOS RELEVANTES DEL CASO:**

### **1. Antecedentes:**

- 1.1. Con fecha 7 de julio de 1997, la señora Mirtha Llanos Marín inició una relación laboral con la Tienda Departamental Los Olivos S.A. (en adelante, "**RIPLEY**", "el **empleador**" o "**la empresa**") ejerciendo el puesto de vendedora integral.
- 1.2. El día 28 de enero de 2007 a las 11:00 a.m., se reunió un grupo de trabajadores del Grupo Ripley en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), para constituir una

organización sindical: el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. – Perú. (en adelante, “**SUTRAGRISA**”).

- 1.3. En la Asamblea del 28 de enero de 2007 (“**Primera Asamblea**”), se llevaron a cabo las siguientes acciones:
  - a) Se aprobó por unanimidad la constitución del SUTRAGRISA.
  - b) Se nombró la primera Junta Directiva por el periodo de dos años.
  - c) Se aprobó por amplia mayoría la propuesta de Estatuto
  - d) El señor Giuseppe Moretti Pozada juramentó como Secretario General y se tomó juramento a los demás miembros de la Junta Directiva.
  - e) Se acordó otorgar amplias facultades a la Junta Directiva para que pueda efectuar el registro correspondiente de la organización sindical.
  
- 1.4. Con fecha 30 de enero de 2007, el señor Giuseppe Moretti, en calidad de Secretario General, solicitó la inscripción del SUTRAGRISA ante la Sub Dirección de Registros Generales, adjuntando estos documentos en calidad de anexo:
  - a) La carta dirigida a la Sub Dirección de Registros Generales en la que declaró bajo juramento que los datos consignados en el Acta de Constitución eran fidedignos de toda credibilidad
  - b) El Acta de Constitución
  - c) El Estatuto
  - d) Relación de los integrantes de la primera Junta Directiva para el periodo octubre 2007- octubre 2009
  - e) El control de asistencia a la Asamblea del 28 de enero de 2007 (en el que figuraban 22 asistentes)
  - f) El padrón de afiliados suscrito por un total de 36 trabajadores
  
- 1.5. Un día después de la presentación de la solicitud del registro del SUTRAGRISA, es decir el 31 de enero de 2007, la empresa celebró convenios individuales de cese por mutuo disenso con el señor Giuseppe Moretti Pozada (Secretario General del SUTRAGRISA) y la señorita Araceli Peláez Terrones (Secretaria de Asistencia Social), es decir, con miembros de la primera Junta Directiva del SUTRAGRISA.
  
- 1.6. El 1 de febrero de 2007, desde las 22:30 hasta las 01:30 horas, se realizó una Asamblea General (a la que en adelante denominaremos “**Segunda Asamblea**”) con la finalidad de reestructurar la Junta Directiva del SUTRAGRISA, la cual fue abierta por el señor Giuseppe Moretti Pozada.
  
- 1.7. La Segunda Asamblea fue celebrada con el objetivo de reestructurar la Junta Directiva en razón a que se alegaba un inminente riesgo de despido en contra de los dirigentes, por lo que decidieron reemplazar a aquellos trabajadores contratados a plazo fijo. Así, se nombró la segunda Junta Directiva en la cual la señora Mirtha Llanos fue designada como Secretaria de Organización:

	<b>Puesto</b>	<b>Primera Junta Directiva</b>	<b>Segunda Junta Directiva</b>
<b>1</b>	Secretario General	Giuseppe Moretti Pozada	Robert Mitchel Quiroz Davila
<b>2</b>	Sub Secretario General	José Gutierrez Herrera	Miguel Wilmer Raymond Macedo

3	Secretario de Defensa	Juan Manuel Chinchay Silva	Juan Manuel Chinchay Silva
4	Secretario de Organización	Carlos Benza Narrea	Mirtha Yleana Llanos Marin
5	Secretario de Economía	Luis James Martines Cárdenas	Luis James Martines Cárdenas
6	Secretario de actas y archivos	Cesibell Rosario Diaz Espichan	Cesibell Rosario Diaz Espichan
7	Secretario de asistencia social	Araceli Pelaez Terrones	Cristian Alex Pachecho Maldonado
8	Secretario de prensa y propaganda	Walter Ruiz Crisanto	Walter Ruiz Crisanto
9	Secretario de capacitación y cultura	Luis Angel Saavedra Vela	Luis Angel Saavedra Vela

- 1.8. Asimismo, en esta Segunda Asamblea se habría acordado que el SUTRAGRISA sería un sindicato de rama de actividad.
- 1.9. Con fecha 5 de febrero de 2007, miembros de la segunda Junta Directiva del SUTRAGRISA comunicaron al empleador (esto es, a las diferentes empresas del Grupo Ripley) la constitución de la naciente organización sindical. Específicamente, las empresas a las que se les comunicó la formación del SUTRAGRISA fueron las siguientes: Tienda Departamental de Monterrico S.A., Tienda Departamental de San Miguel S.A., Tienda Departamental de Los Olivos S.A., Tienda Departamental de Limatambo S.A., Tienda por Departamentos Ripley S.A., Tienda Departamental de Las Begonias S.A.
- 1.10. Posteriormente, con fecha 6 de febrero de 2007, los señores César Augusto Bambarén Rojas y Carlos Alberto Benza Narrea declararon ante Notario Público ciertas irregularidades en la constitución del SUTRAGRISA:

<b>Declaración de César Bambarén</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestó que no asistió a la Asamblea de constitución del sindicato y también dejó constancia de que nunca expresó su voluntad de ser parte del mismo, enfatizando que no deseaba formar parte de este.</li> <li>• Indicó que la firma que aparece como suya en el padrón de afiliados no es auténtica porque no había sido hecha por él.</li> </ul>
<b>Declaración de Carlos Benza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaró que no asistió a la Asamblea de constitución del sindicato pues ese día estuvo laborando.</li> <li>• Negó que haya sido nombrado como Secretario de Organización, ya que no asistió a dicha asamblea.</li> </ul>

- 1.11. Después, mediante carta de fecha 8 de febrero de 2007 (notificada el 10 de febrero del mismo año), es decir, 72 horas después de que se comunicó al empleador la constitución del SUTRAGRISA, la empresa tomó la decisión de emitir una carta de preaviso de despido para la señora Mirtha Llanos, Secretaria de Organización del SUTRAGRISA.
- 1.12. En la carta de preaviso de despido, la empresa le imputó a la señora Mirtha Llanos las faltas que se encuentran tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, "**TUO de la LPCL**"), en base al siguiente razonamiento:



## HECHOS IDENTIFICADOS POR LA EMPRESA



## INFRACCIONES IMPUTADAS A MIRTHA LLANOS

- De la lectura de carta de comunicación de la constitución del sindicato, se observa que un grupo de los trabajadores consignados en el padrón de afiliados del SUTRAGRISA (incluyendo a la señora Mirtha Llanos) en el mismo día y hora de la Asamblea estuvieron laborando en sus centros de trabajo, como se corrobora a partir de los registros de ventas, lo cual prueba que no pudieron estar en la Asamblea de constitución.
- Existen declaraciones de trabajadores que señalan que no asistieron a la Asamblea de constitución y que las firmas que figuran en el padrón de afiliados no son suyas.

- La señora Mirtha Llanos faltó a la confianza que la empresa tenía en su persona incumpliendo obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse un trabajador aún en el legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical.
- La señora Mirtha Llanos entregó un documento que contenía información falsa buscando beneficiarse con el fuero sindical en base a la supuesta creación de un sindicato.

- 1.13. Con fecha 11 de febrero de 2007, a las 23:00 horas, se llevó a cabo la Asamblea General Extraordinaria de ratificación de las Asambleas Generales del 28 de enero y 1 de febrero de 2007 (en adelante, "**Tercera Asamblea**"). La finalidad de esta fue ratificar los acuerdos de constitución del sindicato de fecha 28 de enero y 1 de febrero de 2007, y acreditar la presencia de no menos de 50 trabajadores afiliados en la constitución del SUTRAGRISA.
- 1.14. Mediante carta de fecha 12 de febrero de 2007, notificada a la empresa el 14 de febrero de 2007, la señora Mirtha Llanos presentó sus descargos a la carta de preaviso cursada por la empresa. En las próximas líneas, resumimos sus principales argumentos:
- a) La carta de pre aviso no precisó cuándo se habrían producido los incumplimientos a las obligaciones laborales ni existe ningún acto que acredite el incumplimiento reiterado e injustificado de sus obligaciones de trabajo. Su hoja de servicios demuestra dedicación, puntualidad y esmero en el cumplimiento de las órdenes en sus más de 9 años de trabajo.
  - b) Para la constitución del sindicato se coordinó horarios de manera tal que los trabajadores constituyentes pudiesen estar presentes, aunque sea por momentos. Además, precisó, por un lado, que se afilió al sindicato antes del 28 de enero de 2007. Por otro lado, indicó que ella acudió a firmar la lista de padrón de asistencia en horas de la mañana expresando su voluntad y acuerdo en la constitución del sindicato. Inclusive, reconoció que no estuvo presente en toda la reunión y que no firmó el acta del 28 de enero de 2007.
  - c) Sostiene que la autenticidad de las firmas de los señores Benza y Bambarén solo podría establecerse por un perito.
  - d) Enfatiza que desde que la empresa tomó conocimiento de la constitución del sindicato implementó una política antisindical que inició con la amenaza del despido de Mirtha Llanos por haber participado en la constitución del SUTRAGRISA. En ese sentido, indicó que la empresa actuó de manera contraria a la ley cuando pretendió desconocer el sindicato legítimamente organizado.
  - e) Aseguró que no se entregó información falsa, sino que la empresa interfirió en la formación del sindicato, coaccionando y amenazando a los trabajadores en su libre decisión de organizarse.

f) Finalmente, aseveró que los trabajadores promotores de la constitución del sindicato estaban amparados por el fuero sindical.

- 1.15. El 16 de febrero de 2007 se emitió la carta de despido, la cual se notificó a la señora Mirtha Llanos el día 19 de febrero de 2007. En esa comunicación, la empresa argumentó que la señora Llanos no desvirtuó las faltas imputadas y que, por el contrario, las reconoció. Ello debido a que admitió abiertamente que ningún trabajador firmó el acta de constitución del sindicato. Asimismo, la señora Llanos señaló que algunos trabajadores asistieron solo por momentos a la Asamblea. Además, la trabajadora confirmó que, a pesar de que algunos trabajadores no asistieron a la Asamblea, figuraban en el padrón de asistentes o afiliados.
- 1.16. Mediante documento de fecha 19 de febrero de 2007, la División de Registro Sindical emitió la Constancia de inscripción automática del SUTRAGRISA, su Estatuto y la Junta Directiva.
- 1.17. Frente al despido, la señora Mirtha Llanos interpuso una demanda de nulidad de despido, iniciando un proceso judicial que detallaremos brevemente en las próximas líneas.

## **2. Desarrollo del proceso judicial:**

### **a. Demanda de nulidad de despido:**

- 2.1. Mediante escrito de fecha 21 de febrero de 2007, la señora Mirtha Llanos interpuso una demanda de nulidad de despido con el siguiente petitorio:

<b>Pretensión principal</b>	Que se declare nulo su despido y se ordene su reposición en sus ocupaciones habituales y pago de remuneraciones devengadas.
<b>Pretensión subordinada</b>	Indemnización por despido arbitrario

- 2.2. En su demanda, señaló que el verdadero motivo del despido fue su condición de sindicalista por ser fundadora del sindicato y ejercer el cargo de Secretaria de Organización. Asimismo, indicó que el despido era nulo en virtud de los incisos a) y b) del artículo 29° del TUO de la LPCL.
- 2.3. Por un lado, respecto al inciso a) del artículo en mención, sostuvo que su condición de sindicalista y dirigente sindical se acredita con expediente de registro y todos los documentos que se han presentado (padrón de afiliados, acta de constitución, junta directiva y comunicación al empleador de la constitución del sindicato). Por otro lado, con relación al inciso b), sostiene que ella era Secretaria de Organización desde el 1 de febrero de 2007 y que la despiden casi inmediatamente después de que la empresa tomó conocimiento de su cargo.
- 2.4. Finalmente, enfatizó que no incurrió en ninguna de las causales disciplinarias imputadas, y que el procedimiento de formación y constitución del sindicato se hizo conforme a ley.

### **b. Contestación de demanda:**

- 2.5. Con fecha 27 de marzo de 2007, RIPLEY presentó su contestación de demanda ante el Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Lima.

- 2.6. En primer lugar, la empresa argumentó que la demanda por nulidad de despido era improcedente en razón a que el petitorio era jurídicamente imposible. Así, sostuvo que el cese de la relación laboral se debió íntegramente al procedimiento de despido por faltas graves. No buscó afectar derechos de organización ni representación sindical, por lo que nunca existió despido nulo sobre el cual la autoridad deba pronunciarse.
- 2.7. En segundo lugar, contestando la demanda de la señora Mirtha Llanos, la empresa expuso los siguientes argumentos:

<p><b>La demandante no acreditó la nulidad de su despido</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Según el artículo 27° de la LPT las partes deben probar sus afirmaciones y el <u>trabajador debe probar la nulidad de su despido</u> cuando la invoque.</li> <li>Asimismo, el artículo 37° del TUO de la LPCL establece que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.</li> </ul>
<p><b>La demandante no demostró que su despido haya obedecido a su condición dentro del sindicato</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mirtha Llanos alegó que la despidieron por su condición de representante sindical del SUTRAGRISA.</li> <li>La empresa señaló que ello es absurdo porque a) no probó la existencia de nulidad de despido y b) no señaló una actividad reiterada y maliciosa por parte de la empresa que dé validez a sus argumentos.</li> <li>Por el contrario, según RIPLEY, el motivo del despido fue la comisión de faltas graves, al haber realizado una serie de actos desleales: incumplió sus obligaciones relacionadas a la ética aún en el ejercicio de su libertad sindical, brindando información falsa para obtener un beneficio personal.</li> </ul>
<p><b>La demandante fue despedida por falta grave y en cumplimiento del procedimiento de despido conforme a ley</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La señora Mirtha Llanos faltó a la obligación de actuar con lealtad porque declaró que supuestamente acudió a la reunión de constitución del sindicato, pero en realidad no pudo haber asistido puesto que ese día se encontraba laborando. Por tanto, faltó a la verdad con la intención de beneficiarse del fuero sindical.</li> </ul>
<p><b>El cese de la demandante no ha sido consecuencia de un despido nulo ni de un despido fraudulento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El hecho de que el despido se haya realizado días después de que la empresa tomó conocimiento de su condición de representante sindical no quiere decir que el despido <i>per se</i> haya sido consecuencia de ello, sino que el mismo se efectuó por las faltas graves cometidas.</li> </ul>
<p><b>El fuero sindical no impide al empleador ejercer su poder de dirección</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El fuero sindical no es un mecanismo para prolongar la vigencia de una relación laboral cuando se convierte en insostenible por las faltas graves cometidas en contra del empleador y mucho menos un mecanismo que impida el ejercicio del poder de dirección del empleador.</li> <li>Hay restricciones al ejercicio de la libertad sindical pese a que sea un derecho laboral fundamental.</li> </ul>
<p><b>La demandante no tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario porque su despido obedeció al procedimiento de despido iniciado por las faltas graves cometidas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario nace por un despido sin causa o justificación alguna.</li> </ul>

**c. Sentencia del Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Lima:**

- 2.8. Mediante la Resolución N° 11, el Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Lima emitió la Sentencia N° 29-2008-27° J.L.L., la cual declaró fundada la demanda de nulidad de despido interpuesta por Mirtha Llanos. Consecuentemente, ordenó la reposición de la trabajadora y el abono de las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo no laborado. Los argumentos del Juzgado fueron los siguientes:
- 2.9. En primer lugar, el Juzgado sostuvo que es un hecho objetivo y cierto que RIPLEY, desde el 5 de febrero de 2007 tenía conocimiento de la constitución del sindicato y que Mirtha Llanos ocupaba el cargo de Secretaria de Organización. No obstante, a pesar de ello, dentro de las 72 horas de haber tomado conocimiento de la formación del sindicato y de la conformación de la Junta Directiva, la empresa envió la carta de preaviso.
- 2.10. En segundo lugar, señaló que la imputación que hizo la empresa respecto al incumplimiento de las obligaciones que habría cometido Mirtha Llanos no resulta ser tal porque el sindicato tenía una existencia efectiva y, como tal, fue reconocido por la Autoridad Administrativa de Trabajo como se advierte de la constancia de inscripción automática.
- 2.11. En tercer lugar, el Juzgado determinó que los cuestionamientos que se hicieron respecto de la presencia física o no de los integrantes del sindicato al momento de la constitución del mismo solo pueden corresponder a los propios integrantes de la referida organización y no al empleador. No siendo obligación del trabajador (que se derive del contrato de trabajo) informar o no de la asistencia a una relación de la cual no forma parte el empleador.
- 2.12. En cuarto, lugar, con relación a la presunta obtención de una ventaja personal (fuero sindical), el Juzgado rechazó ese extremo argumentando que el fuero sindical proviene de un mandato legal, por lo que no es un beneficio que se atribuye el trabajador por decisión unilateral, sino que es consecuencia de la decisión de la asamblea general al designar a un trabajador como su representante.
- 2.13. En quinto lugar, respecto a las declaraciones notariales de los señores Benza y Bambarén, el Juzgado señaló que no se encuentra acreditado que las firmas consignadas no correspondan a los referidos trabajadores y que tampoco existen pruebas de la asistencia o no de esos trabajadores a la Asamblea. Por ello, determina que es un extremo que no agrega ni quita al hecho del despido efectuado por la demandante.
- 2.14. En sexto lugar, el Juzgado aseveró que existe una actitud por parte de RIPLEY de realizar actos antisindicales que atentan contra el legítimo derecho de los trabajadores de constituir y formar un sindicato:
- a) De los 9 integrantes de la primera Junta Directiva, con dos de ellos se celebró convenios de cese por mutuo disenso (Giuseppe Moretti y Araceli Pelaez) el 31 de enero de 2007, es decir, dentro de las 72 horas de haberse constituido el sindicato.
  - b) Carlos Benza (quien era Secretario de Organización) y Bambarén aparecieron declarando no formar parte del sindicato.
  - c) La señora Mirtha Llanos fue despedida por supuestas faltas graves.
  - d) Juan Manuel Chinchay, quien era Secretario de Defensa, también fue despedido.

2.15. Por último, en base a la jurisprudencia, el Juzgado determinó que el fuero laboral tiene rasgos esencialmente objetivos, con lo que, si el despido se produce durante el lapso que va desde la presentación de la solicitud y hasta 3 meses después del mismo, se presume por ley su ilegalidad y/o nulidad, salvo la comisión de falta grave debidamente comprobada.

**d. Sentencia de la Primera Sala Laboral:**

2.16. Al resolver el caso, la Primera Sala Laboral de Lima confirmó la sentencia de primera instancia y ordenó a RIPLEY reponer a la señora Mirtha Llanos en su puesto habitual de trabajo. A continuación, presentamos los principales argumentos esbozados por la Sala.

2.17. En primer lugar, a criterio de la Sala, las faltas imputadas por la emplazada no estaban debidamente probadas. La carta notarial del SUTRAGISA del 5 de febrero de 2007 en la que se comunicó la creación del sindicato no era una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores, por lo que alegar la falsedad de las firmas y referir que algunos trabajadores no estaban presentes en la Asamblea no restaba validez a la celebración de dicho acto. En ese sentido, la Sala sostuvo que los cuestionamientos frente a la constitución del sindicato se debieron presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.18. En segundo lugar, sobre el fuero sindical, indicó que en la comunicación del 5 de febrero de 2007 se precisó que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encontraba protegida por el fuero sindical, motivo por el que desde la comunicación efectuada al empleador hasta 3 meses después no podía ser despedida.

2.19. En base a ello, la Sala concluyó que existían suficientes elementos de prueba que acreditaban que el despido fue consecuencia directa de la formación del sindicato.

**e. Casación Laboral:**

2.20. Por medio de la Casación Laboral N° 1417-2009-Lima, de fecha 12 de agosto de 2009, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró **improcedente** el recurso de casación interpuesto por RIPLEY.

2.21. RIPLEY alegó la indebida aplicación del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593, ya que argumentaba que la Sala había entendido al fuero sindical como una garantía para no ser despedido. Frente a ello, la Suprema estableció que es un extremo que no podía prosperar puesto que la casación no es una tercera instancia en la que se pueda hacer una valoración de los elementos de prueba.

**IV. MARCO PREVIO: EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**

Debido a que el presente trabajo aborda un despido presuntamente antisindical, el derecho a la libertad sindical será un tópico que se presentará de manera transversal. En ese sentido, consideramos más que pertinente presentar los principales aspectos de este derecho haciendo especial énfasis en la manera en la que es recogido por nuestro ordenamiento jurídico.

En primer lugar, a nivel doctrinal se han desarrollado diferentes definiciones sobre la libertad sindical. En las próximas líneas, presentaremos algunas de ellas.

Javier Neves califica a la libertad sindical de la siguiente manera:

(...) como “el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, as como el derecho de estas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de ste, a trav s de diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho” (Núñez Therese, 2013, pág. 118).

Oscar Ermida se refiere a la libertad sindical como un prerrequisito para el ejercicio de otros derechos, esto es un derecho generador de otros derechos. En esa línea, sostiene que la importancia de ese derecho se puede constatar a partir del hecho de que fue el primero de los derechos fundamentales reconocido y consagrado en un tratado internacional específico:

Es que si hubiera que elegir uno solo de los derechos humanos laborales, habría que escoger la libertad sindical, porque con ella existe al menos la posibilidad de crear los otros derechos o algunos de ellos. La inversa no se da. Se puede reconocer la limitación de la jornada, o el descanso semanal o el derecho a vacaciones, sin que ello genere el surgimiento de otros derechos. En cambio, el reconocimiento —y sobre todo el ejercicio— de la libertad sindical tiene esa potencialidad creativa de otros derechos, tanto que así fue como nacieron algunos de los otros derechos laborales y el derecho laboral mismo (Ermida Uriarte, 2012, pág. 36).

Asimismo, Jorge Toyama y Marilú Mezthel se aproximan a la libertad sindical como un derecho de asociación para la defensa de los intereses de los trabajadores que ayuda a equilibrar la relación de desigualdad entre trabajador y empleador:

(...) En palabras más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador (...) (Toyama Miyagusuku & Merzthal Shigyo, 2013, pág. 88).

En segundo lugar, es preciso referirnos a los principales instrumentos internacionales y declaraciones que recogen este derecho:

Instrumento	Artículos relevantes
<p><b>Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</b></p>	<p><b>Artículo 23°:</b> 4. Toda persona tiene derecho a <u>fundar sindicatos y a sindicarse</u> para la defensa de sus intereses.</p>
<p><b>Convenio 87° de la OIT (1948)</b></p>	<p><b>Artículo 2°:</b> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, <u>tienen el derecho de constituir las organizaciones</u> que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p>
<p><b>Convenio 98° de la OIT (1949)</b></p>	<p><b>Artículo 1°:</b> 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades</p>

	<p>sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</p>
<p><b>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)</b></p>	<p><b>Artículo 8°:</b>  1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:  a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; (...)</p>
<p><b>Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)</b></p>	<p><b>Artículo 16°:</b>  1. Todas las personas <u>tienen derecho a asociarse libremente con fines</u> ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.  2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden, públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.</p>
<p><b>Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)</b></p>	<p>2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:  (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;  (...)</p>

Ahora bien, a nivel nacional, nuestro ordenamiento jurídico también ha regulado este derecho, principalmente, con los siguientes instrumentos:

Instrumento	Artículos relevantes
<p><b>Constitución Política del Perú (1993)</b></p>	<p><b>Artículo 28°:</b>  El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:  1. <u>Garantiza la libertad sindical.</u>  2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.  La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.  3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”</p> <p>* <b>Diferencia con la Constitución Política del Perú de 1979:</b> esta desarrollaba de una manera más amplia el derecho, llegando a reconocer incluso su dimensión individual y colectiva, y estableciendo la protección especial para los dirigentes sindicales (Toyama Miyagusuku &amp; Merzthal Shigyo, 2013, pág. 90).</p>

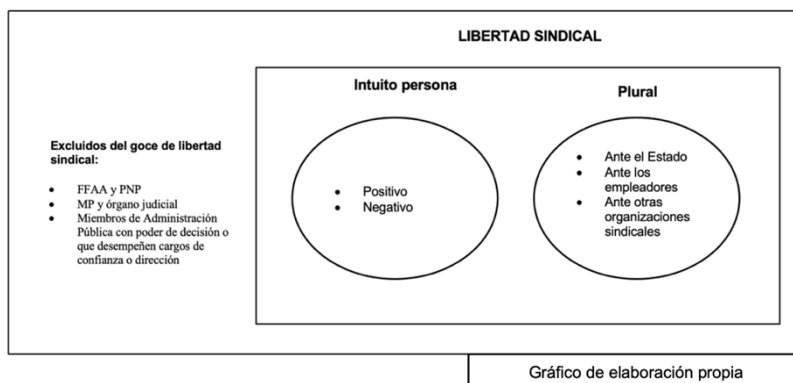
<p><b>TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR)</b></p>	<p><b>Artículo 2°:</b> El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.</p> <p><b>Artículo 3°:</b> La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.</p> <p><b>Artículo 4°:</b> El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.</p>
--	--

Sin embargo, el mayor desarrollo del derecho a la libertad sindical se ha realizado a nivel jurisprudencial. Por ello, a continuación, dibujaremos el contenido de este derecho a partir de los principales pronunciamientos emitidos por el TC:

**a. La libertad sindical tiene dos planos: *intuito personal y plural***

- La Sentencia que recae en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, establece que la libertad sindical se manifiesta en dos planos: *intuito persona* y el plural.
- Por un lado, la libertad sindical *intuito persona* plantea dos aspectos:
  - **Aspecto positivo:** Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto, se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
  - **Aspecto negativo:** Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.
- Por otro lado, la libertad sindical plural tiene tres aspectos:
  - **Ante el Estado:** Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
  - **Ante los empleadores:** Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.
  - **Ante las otras organizaciones sindicales:** Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.
- Así, la libertad sindical *intuito persona* se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. No obstante, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:
  - Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42° de la Constitución).
  - Los miembros del Ministerio Público y del órgano Judicial (artículo 153° de la Constitución).
  - Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección ( artículo 42° de la Constitución).”
- En esa línea, los principales alcances de esta sentencia pueden resumirse a través de siguiente gráfico:





**b. Sobre la autonomía sindical:**

- En la Sentencia que recae en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC, se desarrolla el concepto de autonomía sindical como la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libre, sin injerencias que puedan afectarlo:

(...) la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos (Fundamento 7 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC).

**c. La libertad sindical como un derecho generador de otros derechos:**

- En la Sentencia que recae en el Expediente N° 3204-2009-PA/TC, el TC reconoce el vínculo que existe entre el derecho a la libertad sindical con los demás derechos colectivos:

6. Habiéndose comprobado que EsSalud indebidamente se negaba a reconocer la personería jurídica del demandante como sindicato, resulta evidente que tampoco se le permitió el ejercicio de sus derechos de negociación colectiva y de huelga (...) (Fundamento N° 6 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 3204-2009-PA/TC).

**d. La libertad sindical y el énfasis a la protección de los representantes de los trabajadores:**

- Adicionalmente, en la Sentencia que recae en el Expediente N° 206-2005-PA/TC<sup>1</sup>, el TC ha enfatizado que los dirigentes sindicales tienen una protección especial, en razón a que son los que detentan la representación de los intereses de los trabajadores. Esa protección especial forma parte de la dimensión plural o colectiva de los trabajadores sindicalizados.

Así, a partir de lo expuesto, podríamos definir a la libertad sindical como un derecho fundamental con amplio reconocimiento en la esfera internacional, que goza de dos dimensiones (individual y plural); que comprende y genera otros derechos; y que, además, brinda una especial protección a los dirigentes sindicales en razón a las actividades que desempeñan.

<sup>1</sup> Fundamento 13 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 206-2005-PA/TC

## V. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS:

A continuación, presentamos los principales problemas jurídicos identificados en el expediente que es materia de análisis:

1. **Sobre la constitución de una organización sindical:** Determinar si el SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley y si el ordenamiento jurídico peruano contempla alguna vía específica para cuestionar las irregularidades en el proceso de constitución de una organización sindical.

Con el objeto de dar respuesta a este problema jurídico, será fundamental resolver las siguientes interrogantes:

- a. ¿Qué es la constitución de un sindicato?
- b. ¿Cuáles son los instrumentos normativos que regulan el derecho a la constitución de un sindicato en el ordenamiento jurídico peruano?
- c. ¿Cuáles son los requisitos para constituir un sindicato en el Perú?
- d. ¿Existen requisitos implícitos para la constitución de un sindicato?

2. **Sobre el fuero sindical:** Determinar si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical y si el mismo es una garantía de protección suficiente para el derecho a la libertad sindical.

Para dar respuesta, debemos resolver las siguientes interrogantes:

- e. ¿Qué es el fuero sindical?
- f. ¿Cómo se regula la figura del fuero sindical en el ordenamiento jurídico peruano?
- g. ¿Cómo se regula a nivel comparado el fuero sindical?
- h. ¿Cuáles son los principales alcances del fuero sindical en nuestro país?

3. **Sobre el despido nulo:** Establecer si la señora Mirtha Llanos fue objeto de un despido nulo por actos antisindicales y si los pronunciamientos de las diferentes instancias fueron conformes a ley.

Con el objeto de dar respuesta a este problema jurídico, será fundamental resolver las siguientes interrogantes:

- a. ¿Cómo se regula el despido en el Perú?
- b. ¿Qué son los actos antisindicales y cómo se regulan en el ordenamiento jurídico peruano?
- c. ¿Qué medios de tutela existen frente a los actos antisindicales?

## VI. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS:

1. **PRIMER PROBLEMA JURÍDICO:** Determinar si el SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley y si el ordenamiento jurídico peruano contempla alguna vía específica para cuestionar las irregularidades en el proceso de constitución de una organización sindical.

El principal argumento que utiliza RIPLEY para despedir a la señora Mirtha Llanos está directamente relacionado a supuestas irregularidades que se habrían cometido en la constitución del SUTRAGRISA.

Concretamente, la empresa cuestiona que los documentos presentados por los dirigentes sindicales relativos a la constitución del SUTRAGRISA consideraron como asistentes a la Asamblea de Constitución del 28 de enero de 2007 a personas que estaban laborando en los días y horas en las que la asamblea se llevaba a cabo, lo que resultaba materialmente imposible.

En base a ello, RIPLEY, en su carta de preaviso de despido del 8 de febrero de 2007, desconoce al SUTRAGRISA y acusa que el mismo se formó con maniobras fraudulentas.

En ese sentido, la presente sección tiene como objetivo analizar si el SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley y determinar si es que el ordenamiento jurídico peruano contiene vías específicas para que el empleador cuestione las irregularidades que pudiese advertir en el proceso de constitución de una organización sindical.

### 1.1. ¿Qué es la constitución de un sindicato?:

En palabras de Arévalo Vela, la fundación de un sindicato es el acto jurídico que da nacimiento al mismo, el cual se encuentra sujeto a ciertos requisitos o actos indispensables:

La fundación es el acto jurídico por el cual se da nacimiento, inicio u origen a un sindicato. Según el artículo 16 del TUOLCTR, el acto fundacional **deberá** efectuarse en asamblea general, en la cual se **debe realizar dos actos fundamentales**: a) aprobar el estatuto, y b) elección de la primera junta directiva (Arévalo, 2016, pág. 413, el énfasis es nuestro).

García Abellán sostiene que el acto de constitución de un sindicato es la observancia básica que da vida jurídica al sindicato (1961, pág. 162). Así, el sindicato se constituye cuando se cumplen los requisitos de fondo:

Desde una consideración metódica hay que afirmar que el Sindicato queda constituido cuando, obtenidos los requisitos de fondo-fundamentalmente, profesionalidad, número mínimo de fundadores y finalidad representativa-, la voluntad creacional se documenta en los estatutos o cláusulas de creación y, de inmediato, alcanza publicidad registral. De aquí el interés por considerar el momento constitutivo, ya que determina el instante en que el Sindicato adquiere jurídicamente calidad de tal (García Abellán, 1961, pág. 168).

Es trascendental enfatizar que la constitución de un sindicato es parte (y una de las manifestaciones) del contenido del derecho a la libertad sindical. En esa línea, el TC ha ratificado a lo largo de su jurisprudencia que la constitución de organizaciones sindicales forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical. Concretamente, en la Sentencia que recae en el Expediente N° 3039-2003-AA/TC, el TC defendió que la constitución de las organizaciones sindicales es parte del aspecto funcional del derecho a la libertad sindical:

El Tribunal Constitucional en la STC N.O 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, reconocido en el artículo 28 tiene como contenido esencial un aspecto orgánico y un aspecto funcional, precisando que "El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones [...]." Bajo esa premisa, el citado pronunciamiento precisa que "lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados (Fundamento 2 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 3039-2003-AA/TC).

Sin perjuicio de ello, la doctrina mantiene diferentes puntos de vista entorno a la dimensión de la libertad sindical en la que se ubicaría la constitución de una organización sindical.

Por un lado, autores como Javier Arévalo defienden que la constitución de un sindicato es una manifestación del derecho a la libertad sindical individual:

La **libertad sindical individual está constituida por el derecho de los trabajadores a fundar** y afiliarse a la organización sindical que consideren conveniente, sin que tengan que contar con autorización previa de su empleador o del Estado; asimismo, permanecer o desafiliarse de una organización sindical, y a desarrollar actividad sindical, sin que por ello sufran algún perjuicio (Arévalo, 2016, p. 386, el énfasis es nuestro).

Por otro lado, autores como Felipe Moreira establecen que la participación en la constitución de un sindicato es un derecho individual y colectivo a la vez. Es un derecho individual que únicamente puede ser ejercitado colectivamente en tanto no puede ser ejercido aisladamente por un solo individuo (Aliaga Peralta, 2003, págs. 31-32).

Ahora bien, en la Sentencia de que recae en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, el TC tomó posición en ese debate e indicó que el derecho a constituir un sindicato está comprendido en el aspecto positivo de la libertad sindical *intuitu persona*.

c.4.2.) Los alcances de la libertad sindical

27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el *intuitu persona* y el plural.

La libertad sindical *intuitu persona* plantea dos aspectos:

- **Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos.** Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical. (Fundamento 26, el énfasis es nuestro)

En esa línea, se puede constatar que el TC ha optado por calificar la constitución de una organización sindical como parte de la dimensión personal del derecho de la libertad sindical.

Entonces, recopilando los extremos expuestos, la constitución de un sindicato es un derecho, una manifestación de la libertad sindical y un acto, sujeto a determinados requisitos, mediante el cual se genera la existencia, fundación o creación de un sindicato.

## 1.2. **¿Cuáles son los instrumentos normativos que regulan el derecho a la constitución de un sindicato en el ordenamiento jurídico peruano?:**

El derecho a constituir organizaciones sindicales se encuentra reconocido en diferentes instrumentos internacionales y nacionales aplicables en el ordenamiento jurídico peruano, los cuáles procederemos a presentar brevemente:

Instrumento	Artículos relevantes
Declaración Universal de Derechos Humanos	<b>Artículo 23°:</b> 4. Toda persona tiene derecho a <b>fundar sindicatos</b> y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	<b>Artículo 22°:</b>

	1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, <b><u>incluso el derecho a fundar sindicatos</u></b> y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
Convenio 87° de la OIT	<b>Artículo 2°:</b> Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, <b><u>tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes</u></b> , así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
Convenio 98° de la OIT	<b>Artículo 2°:</b> 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, <b><u>en su constitución</u></b> , funcionamiento o administración.
Constitución Política del Perú	<b>Artículo 28°:</b> El Estado reconoce los derechos de <b><u>sindicación</u></b> , negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical.
TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo	<b>Artículo 2°:</b> El Estado reconoce a los trabajadores el <b><u>derecho a la sindicación</u></b> , sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Cabe añadir que todos los instrumentos citados son plenamente aplicables a la fecha de emisión del presente informe e, inclusive, se encontraban vigentes en la época en la que la señora Mirtha Llanos fue despedida, con lo que las autoridades a cargo del caso debieron tenerlos presentes en su evaluación.

### 1.3. **¿Cuáles son los requisitos para constituir un sindicato en el Perú?:**

La constitución de un sindicato es un acto que se materializa con la reunión de un grupo de personas que deciden formar una agrupación para la protección y desarrollo de sus intereses.

No obstante, tal como lo mencionamos anteriormente, para que este acto de constitución sea conforme a derecho es indispensable que se cumplan con los requisitos que cada ordenamiento tiene preestablecidos:

Por lo demás, basta con advertir que la constitución de los sindicatos-dados unos presupuestos jurídicos cuales los contenidos en las reglas de fondo-, se realiza jurídicamente con la observancia de las normas que imponen la necesidad de un cierto modo al comportamiento de los sujetos que pretenden la creación del ente sindical (García Abellán, 1961, pág. 161)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Las guías que las organizaciones no gubernamentales han trabajado para brindar información sobre la constitución de una organización sindical establecen explícitamente que la creación de un sindicato requiere que los trabajadores

Teniendo en consideración lo expuesto, a continuación, analizaremos cuáles son los requisitos que recoge explícitamente el ordenamiento jurídico peruano para la constitución de una organización sindical.

Los requisitos actuales para constituir un sindicato en Perú son los mismos que contemplaba la legislación en la época en la que se produjo el despido de la señora Mirtha Llanos. Estos están recogidos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), Decreto Ley N° 25593, y su TUO, Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

En primer lugar, el artículo 2° del TUO de la LRCT establece que el derecho de sindicación no requiere de autorización previa:

**Artículo 2.-** El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

En segundo lugar, el artículo 14° de la LRCT (replicado en el artículo 14° del TUO de la LRCT) señala explícitamente que la constitución de un sindicato requiere de un **mínimo de afiliados**, no solo para su creación, sino también para su subsistencia:

**Artículo 14.-** Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.

En tercer lugar, el artículo 16° del Decreto Ley N° 25593, LRCT, señala una **forma específica** en la que se lleva a cabo la constitución de un sindicato:

**Artículo 16.-** La constitución de un sindicato se hará en asamblea y en ella se aprobará el estatuto eligiéndose a la junta directiva, todo lo cual se hará constar en acta, refrendada por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad con indicación de lugar, fecha y nómina de asistentes<sup>3</sup>.

Entonces, de la lectura de los artículos citados, podemos establecer que los **requisitos** para la constitución de un sindicato son los siguientes:

- a. **La constitución de un sindicato no requiere de autorización previa por parte del Estado:**
  - Más que un requisito propiamente dicho, es una premisa que nuestra normativa se preocupa por incluir inmediatamente antes de detallar cuáles son los requisitos que se deben respetar para la constitución de una organización sindical.
  - Esta referencia a la falta de autorización refleja, al menos desde una lectura literal, es conforme a lo estipulado en el artículo 2° del Convenio 87° de la OIT (inclusive es una reproducción exacta del artículo en mención).
  - Consideramos que el objetivo detrás de este artículo es la protección de la autonomía del acto de constitución de una organización sindical que, como bien indica Villavicencio, es un espacio en el que debería predominar la autodeterminación y no la interferencia ya sea del Estado o de otros sujetos limitando el ejercicio del derecho a la libertad sindical (Villavicencio, 2014, pág. 118).

---

observen las reglas establecidas por las leyes de cada país, la práctica y los usos locales (Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe, 2011, pág. 1).

<sup>3</sup> Este mismo extremo también es recogido por el artículo 16° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

**b. Para constituir un sindicato se debe cumplir con un número mínimo de afiliados: 20 trabajadores en caso de sindicatos de empresa y 50 trabajadores en caso de sindicatos de otra naturaleza.**

- El número mínimo de afiliados ha sido modificado en el año 2003, ya que, con anterioridad, el Decreto Ley N° 25593 establecía en su artículo 14° que para constituirse y subsistir los sindicatos debían afiliar por lo menos a 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a 100 tratándose de sindicatos de otra naturaleza.
- Ahora bien, en cuanto a la imposición legal de un mínimo de afiliados, debemos indicar que coincidimos con los criterios esgrimidos por el Comité de Libertad Sindical<sup>4</sup>. Este, a lo largo de su jurisprudencia, ha establecido que el requisito de una afiliación mínima no es en sí incompatible con el Convenio 87° de la OIT, sino que se deben mantener números mínimos dentro de los límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones (OIT, 2018, pág. 80). En base a ese razonamiento, determina que “El número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos” (OIT, 2018, pág. 81).
- Sin perjuicio de lo indicado por el Comité de Libertad Sindical aún existe un grupo que cuestiona que 20 trabajadores es un requisito excesivo teniendo en consideración un contexto como el peruano en el que predomina el trabajo en pequeñas empresas que no llegan a tener ni 20 trabajadores en planilla.
- Desde nuestro punto de vista, son válidos los cuestionamientos que se realizan a este mínimo de afiliados en razón al contexto peruano, en el cual la mayor cantidad de trabajadores están empleados en microempresas que no cuentan con el mínimo de 20 trabajadores (Villavicencio, 2014, pág. 119). Sin embargo, también debemos tener presente que no es suficiente la reducción del mínimo de afiliados, ya que generaría una atomización excesiva de la tutela colectiva (Villavicencio, 2014, pág. 120).
- Consideramos que detrás de un número mínimo existe un objetivo, el cual es garantizar que el sindicato cuente con el respaldo suficiente y legitimidad para poder desplegar un ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical, con lo que creemos que este requisito no afecta el derecho a la libertad sindical ni significa una inobservancia al Convenio 87° de la OIT.

**c. La constitución del sindicato se realizará en una asamblea (“asamblea de constitución”) en la que se aprobarán los siguientes documentos: Estatuto y Elección de la Junta Directiva.**

- Nuestro ordenamiento jurídico establece un canal específico para la constitución del sindicato: una asamblea.
- Como precisa Arévalo, existen diferentes tipos de asambleas, pero para este caso específico nos referimos a la asamblea de constitución que “[e]s aquella que da

---

<sup>4</sup> El Comité de Libertad Sindical es un órgano de carácter tripartito creado en 1951 que examina las quejas por violación de la libertad sindical que deseen presentar los gobiernos, o entidades de empleadores o trabajadores (OIT, 2018, pág. 1).

nacimiento al sindicato con el objeto de iniciar su vida constitucional. De acuerdo con el artículo 16 del TUOLRCT, en ella se aprueba el estatuto y se elige a la primera junta directa” (Arévalo, 2016, pág. 420).

- Es importante enfatizar que nuestras normas no brindan mayor detalle sobre la manera en la que se debe desarrollar esa asamblea de constitución o algunos requisitos que sirvan como lineamientos para el desarrollo de la misma. A modo de ejemplo, en otros ordenamientos jurídicos como el chileno, se establece el requisito de “simultaneidad” que dicta que todas las elecciones y votaciones deben realizarse de forma simultánea <sup>5</sup>.
- En ese sentido, y en tanto no exista una prohibición expresa, cabría la posibilidad de que el acto de constitución de una organización sindical se celebre en más de una asamblea, reconociendo las circunstancias que impiden que todos los trabajadores puedan manifestar su voluntad en un mismo día (por ejemplo, la existencia de diferentes turnos) (Fernández Mebus, 2015, pág. 48). Ahora bien, siguiendo a Fernández Mebus, **así la constitución requiera de más de una asamblea el acto constitutivo sigue siendo uno celebrado de manera parcial** (2015, pág. 49).
- En la misma línea, es posible la realización de asambleas constitutivas “abiertas” en virtud de las cuáles no se requiere que los participantes estén presentes en toda la reunión para poder ser considerados para el mínimo de participantes que por ley es requerido.
- Frente a este vacío de la norma, somos de la opinión de que, a la luz de los principios del Derecho Laboral, corresponde interpretar ese vacío considerando la mínima cantidad de restricciones o limitaciones al desarrollo de la asamblea de constitución, ya que por interpretación no se podría atribuir más limitaciones que no están expresamente contempladas en algún dispositivo legal, más aun considerando que estamos frente a un derecho humano que se debe ejercitar con autonomía y a la luz del principio de no interferencia.
- d. **En la asamblea de constitución, se elaborará un acta en la que se dejará constancia de la constitución del sindicato, la aprobación del estatuto y de la junta directiva, fecha, lugar y nómina de asistentes. Este documento (“acta de constitución”) será refrendado por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad:**
- Respecto a este requisito, sería importante precisar que la referencia que se hace a “refrendar” es en realidad una indicación de que el documento se encuentre debidamente legalizado, tal como ha sido reconocido con el Decreto Supremo N° 011-92-TR (Aliaga Peralta, 2003, pág. 51).

Por tanto, si es que el sindicato cumple con los requisitos mencionados, se entenderá que el mismo ha sido debidamente constituido, sin que, en principio, se requiera algún tipo de autorización, tal como se encuentra contemplado en el artículo 2° del TUO de la LRCT.

No obstante, la LRCT y su TUO regulan un aspecto adicional: el registro de los sindicatos. Este es un tópico al que la normativa no se refiere específicamente como un requisito para la

---

<sup>5</sup> Artículo 246° del Código de Trabajo de Chile: Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.



constitución de una organización sindical, pero que tiene una incidencia directa en la constitución plena de una organización sindical.

#### 1.4. ¿Existen requisitos implícitos para la constitución de un sindicato?:

Un aspecto que genera controversia en relación a la constitución de un sindicato es el registro del mismo. Hemos explicado cuáles son los requisitos que se deben cumplir para la constitución de un sindicato y, como se puede apreciar, no se contempla como uno de ellos el registro de la organización sindical.

Nuestro ordenamiento jurídico tampoco hace referencia a cuál es la finalidad del registro. Sin perjuicio de ello, el desarrollo doctrinal de la materia nos puede brindar más luces al respecto.

El registro tiene la finalidad de lograr la publicidad de la organización sindical, como una entidad que existe y que se ha constituido conforme a los actos correspondientes (Arévalo, 2016, pág. 414). Sin embargo, ese acto publicitario tendrá carácter constitutivo si es que el registro representa la atribución de la personalidad jurídica de la entidad, caso contrario tendrá efecto meramente declarativo (García Abellán, 1961, pág. 163).

Brindando más alcances sobre los registros que tienen carácter constitutivo, García Abellán señala lo siguiente:

Otro sistema es el de atribuir al acto de registro carácter constitutivo, por hacerlo necesario a los fines de legitimar al Sindicato precisamente como persona jurídica e independientemente de que tal personalidad alcance cuantificación *sindical*; en todo caso, el efecto constitutivo sirve para separar radicalmente al Sindicato lícito del carente de cualquier valor ante el Derecho. Este sistema está últimamente bastante extendido, siquiera en sus comienzos revistiese carácter excepcional al seguirse comúnmente el patrón facultativo francés (García Abellán, 1961, pág. 164).

En razón a lo expuesto, es preciso analizar cómo nuestra normativa regula el registro del sindicato, de tal manera que se pueda determinar si es que estamos frente a un requisito que implícitamente exige la normativa para que opere plenamente la constitución de un sindicato o si, por el contrario, es un acto de naturaleza meramente formal. Para ello, en primer lugar, haremos referencia a algunos artículos de la LRCT y el TUO de la misma.

El artículo 17° de la LRCT establece que es obligatorio el registro de los sindicatos. Asimismo, enfatiza que ese registro no es un acto constitutivo:

**Artículo 17°.** - El sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo. El registro es un acto formal, no constitutivo, y no puede ser denegado salvo cuando no se cumpla con los requisitos establecidos por el presente Decreto Ley<sup>6</sup>.

El artículo 18° de la LRCT señala que el registro de un sindicato le confiere personería gremial:

**Artículo 18°.** - El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley, así como para ser considerado en la conformación de organismos de carácter nacional e internacional.

Por otro lado, el artículo 19° de la LRCT indica que, después de haber cumplido con el registro, el sindicato podrá inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles:

---

<sup>6</sup> Este mismo texto se replica en el artículo 17° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

**Artículo 19°.** - Los sindicatos, cumplido el trámite de registro, podrán por éste solo mérito inscribirse en el registro de asociaciones para efectos civiles.

Además, el capítulo IV del reglamento de la LRCT contiene disposiciones relevantes relacionadas al registro de un sindicato:

**Artículo 21°.-** Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

- a) Acta de Asamblea General de Constitución del Sindicato y su denominación;
- b) Estatutos;
- c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso. Si se trata de sindicato de gremio, de profesiones u oficios varios, el nombre de su respectivo empleador;
- d) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;
- e) Nómina de la Junta Directiva elegida.

**Artículo 22°.-** El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, **se otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad Administrativa de Trabajo** en un plazo no mayor de siete (7) días naturales, vencidos los cuales, se aplican las normas de silencio administrativo, previstas en la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo.

La constancia de inscripción se otorga dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al término del plazo señalado en el párrafo anterior.

En caso se omita el cumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en este Reglamento, se otorgará un plazo de dos (2) días hábiles para la subsanación respectiva, al cabo de los cuales se **procederá a la expedición de la constancia de registro en caso de subsanación, o a la denegatoria de la solicitud mediante decisión fundamentada.**

**Artículo 23°.-** Las organizaciones sindicales de ámbito nacional se registrarán ante la Dependencia respectiva de la Sede Central del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Si el ámbito es local o regional, ante la Autoridad de Trabajo del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo o el mayor número de trabajadores, según el caso.

**Artículo 24°.-** El sindicato cuyo registro hubiera sido cancelado por haber perdido alguno de los requisitos para su constitución o subsistencia, podrá solicitar nuevo registro una vez transcurridos por lo menos seis (06) meses de expedido aquel pronunciamiento. A tal efecto, deberá acreditar haber subsanado los requisitos que motivaron tal cancelación. La Autoridad de Trabajo, previa verificación, procederá a la reinscripción. Cualquier persona natural o jurídica que tenga interés legítimo, podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo la cancelación del registro sindical por pérdida de requisitos para su construcción y subsistencia.

**Artículo 25°.-** Las resoluciones de la Autoridad de Trabajo, que denieguen el registro sindical, dispongan su cancelación u otra medida similar, son susceptibles de apelación dentro del tercer día de notificadas. De lo resuelto en segunda y última instancia no procede la interposición de recurso impugnatorio alguno en la vía administrativa.

**Artículo 26°.-** Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados.

A partir de la regulación expuesta del registro en nuestro ordenamiento jurídico laboral, procederemos a consolidar los aspectos más significativos del mismo:

- El registro de la organización sindical es un **deber** en el ordenamiento jurídico peruano.

- La norma contempla explícitamente que el registro no es un acto constitutivo, sino meramente formal.<sup>7</sup>
- El registro **confiere personería gremial**.

Así, el registro es un deber según nuestra normativa, es decir, una obligación que deben cumplir las organizaciones sindicales. Esto, en principio, no es un acto intervencionista que atente contra la libertad sindical siempre y cuando el mismo no sea una autorización previa en la práctica. En otras palabras, si el registro es meramente un acto formal, no constituye una autorización previa. Esa es la interpretación que también ha sido acogida por los órganos de la OIT:

448. Si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o para el funcionamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio núm. 87. No obstante, no parece ser éste el caso cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio (OIT, 2018, pág. 81, el énfasis es nuestro).

Entonces, para que este deber impuesto por la norma peruana no afecte el carácter autónomo de la constitución de una organización sindical es indispensable que ese registro sea realmente un acto formal.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, la figura del registro que es recogida en nuestro ordenamiento no es un acto meramente formal conforme detallaremos a continuación:

a. **El registro de una organización sindical es un procedimiento de autorización previa:**

- El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la Inscripción en el registro de sindicatos y de Federaciones o Confederaciones es un procedimiento **automático**.

N° DE ORDEN	DENOMINACION DEL PROCEDIMIENTO	CALIFICACION		
		Evaluación previa		Automatico
		Silencio Positivo	Silencio Negativo	
18	Inscripción en el registro de <b>sindicatos</b> y de Federaciones o Confederaciones. (9)  <b>BASE LEGAL</b> D.S. N° 010-2003-TR, Arts. 12°, 14°, 16°, 17°, 36° y 38°, de 05/10/2003. D.S. N° 011-92-TR, Arts. 21° y 22°, del 15/10/1992. D.S. N° 017-2012-TR, Arts. 2° inciso e) y 4° del 01/11/2012. D.S. N° 007-2014-TR, Segunda Disposición Complementaria Modificatoria, del 09/08/2014			X

<sup>7</sup> A nivel jurisprudencial, en la Casación Laboral N° 16648-2015 Lima, la Corte Suprema también ha reafirmado que el registro sindical constituye un acto formal no constitutivo, cuyo es publicitar o dar a conocer la organización sindical: "En principio, debemos decir que el registro sindical ante la Autoridad Administrativa de Trabajo constituye un acto administrativo no constitutivo cuyo fin es el de publicitar o dar a conocer la conformación de una organización sindical; esto quiere decir, que la organización sindical no se forma o existe por los efectos jurídicos generados por el registro como tal, sino por la voluntad concertada de sus integrantes. De lo expuesto este Colegiado Supremo concluye que el registro sindical es solo un acto formal que no da origen al sindicato; es decir, solo constituye un requisito para que el sindicato obtenga la personería gremial (...)" (Fundamento N° 9)

- Ahora bien, un procedimiento de aprobación automática es aquel en el que la solicitud del administrado se considera aprobada desde el momento de su presentación ante la entidad correspondiente siempre que se cumpla con lo requerido por el TUPA<sup>8</sup>.
- Por lo tanto, si registrar una organización sindical fuese un procedimiento automático, el registro debería entenderse como otorgado con la sola presentación de los documentos requeridos (en virtud de la presunción de veracidad) de esta manera cualquier fiscalización se realizaría posteriormente. Tal como indica Aliaga Peralta, “[e]l registro debiera ser un paso casi automático y hacerse valer afirmativamente el principio del silencio administrativo, esto es, si en un plazo prudencialmente breve no se ha cumplido con otorgar el registro, se considere cumplido tal requisito” (Aliaga Peralta, 2003, pág. 45).
- No obstante, en nuestro ordenamiento jurídico, el acto de registro de una organización sindical no tiene ese carácter automático. Los documentos que son ingresados ante la Autoridad de Trabajo son revisados por esta y, después de evaluarlos, emite una resolución con la conformidad del mismo, tal como se reconoce explícitamente en el artículo 22° de LRCT: “El registro de las organizaciones sindicales previsto en el artículo 17 de la Ley, **se otorga, previa verificación del cumplimiento de los requisitos a que se contrae el artículo precedente, por la Autoridad Administrativa de Trabajo (...)**”.
- Así, existe tal nivel de evaluación que se puede dar el caso de que se pida la corrección de alguna información (mediante la subsanación) o, inclusive, se podría negar el registro.

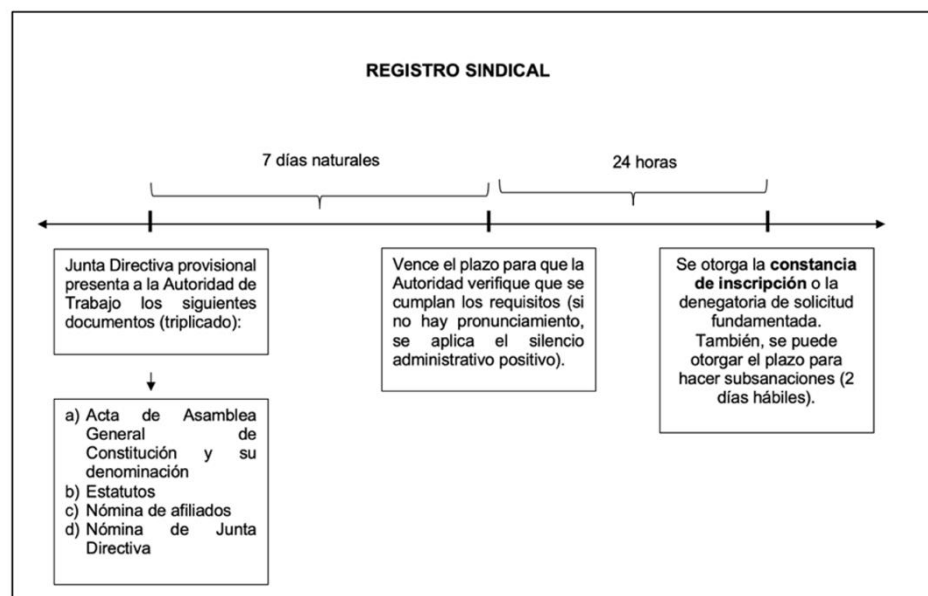


Gráfico de elaboración propia

<sup>8</sup> Los procedimientos de aprobación automática se encuentran reconocidos a nivel administrativo en el artículo 33° del TUI de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, en los siguientes términos:

33.1 En el procedimiento de aprobación automática, la solicitud es considerada aprobada desde el mismo momento de su presentación ante la entidad competente para conocerla, siempre que cumpla con los requisitos y entregue la documentación completa, exigidos en el TUPA de la entidad.

33.2 En este procedimiento, las entidades no emiten ningún pronunciamiento expreso confirmatorio de la aprobación automática, debiendo sólo realizar la fiscalización posterior (...).

- En esa misma línea se ha manifestado Palomino, quien haciendo referencia a la regulación de la figura del registro sindical sostiene que la misma se atribuye ser un acto meramente formal, cuando en realidad no lo es. Esto afecta las disposiciones internacionales sobre la abstención a intervenir en los procesos de constitución de organizaciones sindicales:

Este artículo es un buen ejemplo de una figura retórica que se llama paralipsis, porque se quiere aparentar que no se dice lo que se dice. Vamos a explicar que, lo que se afirma que no es, en realidad sí lo es:

- a. El sindicato “debe inscribirse en el registro”, etc., y se dice, también, que “el registro es un acto formal no constitutivo”; esto es un “formulismo no exigible; y
- b. No puede ser denegado, es decir, que su registro debe producirse automáticamente; pero ... “salvo cuando no se cumpla con los requisitos”, de donde resulta obligatorio el cumplimiento de “esos requisitos” para que se produzca el registro.

De tal suerte, se ha hecho caso omiso del Inc. 2) del Art. 3 del Convenio 87 de la OIT, que dice: “Las autoridades políticas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (Palomino, 2004, págs. 94-95).

- Villavicencio también se ha pronunciado reconociendo que la automaticidad del registro es ilusoria toda vez que, después de la presentación de los documentos exigidos por ley, se debe esperar un pronunciamiento de la autoridad que determine la aceptación o rechazo de la solicitud (Villavicencio Rios, 2010, pág. 157).
- Además, el hecho de que el registro esté a cargo de la Autoridad de Trabajo demuestra la naturaleza política del mismo, ya que el otorgamiento o no de la inscripción dependerá directamente de los intereses políticos de turno<sup>9</sup>.
- Por tanto, el registro no solo implica la evaluación de los requisitos, sino que esa revisión tendrá un fuerte componente político que podrá determinar la decisión final. Esta situación ha sido más desarrollada por autores como Néstor de Buen quien manifiesta su preocupación sobre esta materia en base al caso mexicano:

El hecho de que en materia federal sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada del registro de los sindicatos determina que con todos los pretextos del mundo se nieguen los registros y las tomas de nota, si el sindicato interesado no forma parte del grupo de los consentidos por el gobierno” (De Buen, 2011, pág. 39).

- Los argumentos expuestos hasta este punto acreditan que el registro, lejos de ser meramente formal, implica una evaluación de los documentos presentados expresamente reconocida por la norma. Esta afirmación se ve reforzada por el hecho de que el otorgamiento del registro está en manos de una autoridad con un alto componente político, lo cual es una variable más para que el registro no sea un acto meramente automático, sino sujeto a los intereses de turno para su otorgamiento o rechazo.

---

<sup>9</sup> Con el objeto de obtener mayores alcances sobre la materia, se realizó una consulta ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el objetivo de que nos brinden la data sobre la cantidad solicitudes de registro de organizaciones sindicales que habían sido denegadas. Sin embargo, mediante la Carta N° 0469-2022-MTPE/4.3.99 **nos indicaron que no cuentan con información elaborada sobre la materia** (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

**b. El registro permite la constitución plena de un sindicato:**

- Hemos explicado por qué razones el registro sindical no es un acto meramente formal, sino uno sujeto a evaluación previa por parte de una autoridad política. Esto es corroborado por la normativa laboral aplicable.
- Adicionalmente, debemos incidir en un aspecto trascendental: el registro es un requisito implícito indispensable para la constitución jurídica de la organización sindical. Recién con el otorgamiento del mismo se crea una organización sindical que tiene existencia plena en términos jurídicos.
- La razón por la que consideramos que el registro es un requisito indispensable para la constitución plena de un sindicato es que el mismo **confiere “personer a gremial”**. Como indica Villavicencio, el registro es un acto trascendental debido a que el cumplimiento de este requisito confiere dicha personería (Villavicencio Ríos, 2010, pág. 156).
- La personería gremial, en términos de Arévalo Vela, es aquella capacidad de una organización sindical para representar válidamente a sus afiliados y realizar los fines para los que fue constituida. Dicha personería permite que el sindicato sea sujeto de derechos y obligaciones laborales. Algunos ejemplos de los actos que permite la personería gremial son la participación en la negociación colectiva y suscripción de convenios; la solicitud de inspecciones de trabajo; y la interposición de demandas (Arévalo Vela, 2005, pág. 62).
- En la misma línea, Aliaga Peralta enfatiza que la personería gremial, que es otorgada con el registro del sindicato, es la base para realizar acciones sindicales para la defensa del interés profesional y celebración de convenciones colectivas (Aliaga Peralta, 2003, pág. 46).
- Entonces, en conclusión, la personalidad gremial es aquella que permite que el sindicato pueda desarrollar las actividades y fines para los cuáles ha sido constituido, lo que implica la representación de sus afiliados, la negociación colectiva y defensa de intereses.
- Cabe añadir que se debe diferenciar la personería gremial de la personería jurídica, en tanto esta última es la aptitud para contraer derechos y obligaciones civiles<sup>10</sup>.

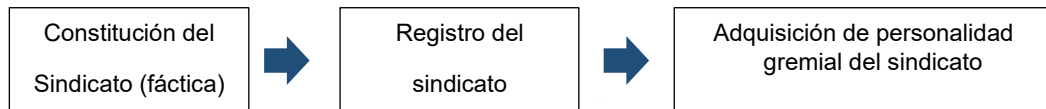
(...) aprovechamos la oportunidad para diferenciar y relacionar personer a gremial de personer a jur dica; subrayando el hecho que la segunda otorga a los sindicatos aptitud para contraer derechos y obligaciones civiles, es decir celebrar contratos, responder por compromisos, adquirir un patrimonio, etc, como persona distinta de sus miembros. Sin embargo vemos que esta separación entre los dos tipos de personalidad indicados, resulta ahora contraproducente, porque no hay organización sindical que no tenga patrimonio y no contraiga obligaciones civiles (Aliaga Peralta, 2003, págs. 5-6).

- Así, únicamente con el registro ante la Autoridad de Trabajo, la organización sindical podrá obtener la personería gremial, la cual es base indispensable para el desarrollo de la actividad sindical e, inclusive, para el trámite para la obtención de la personería jurídica y los atributos que son propios de la misma.

---

<sup>10</sup> Es preciso indicar que, a nivel doctrinal, existen autores que defienden que la personalidad que debería conferirse a los sindicatos es la jurídica, la misma que debería otorgar los atributos de la personalidad sindical y la capacidad civil. La personalidad jurídica (que englobaría la sindical), además debería obtenerse mediante la inscripción en Registros Públicos, y no mediante trámite ante el Ministerio de Trabajo (Aliaga Peralta, 2003, págs. 61-62).

- Por ello, en razón a que la personería gremial es un requisito indispensable para cualquier tipo de actividad sindical y la misma solo puede obtenerse con el registro, este último se torna un requisito adicional para la constitución de una organización sindical que pueda operar plenamente.
- En base a lo expuesto, nuestro ordenamiento opta por diferenciar tres momentos: constitución fáctica del sindicato, registro del sindicato y adquisición de personalidad gremial:



- Por ese motivo, discrepamos con el criterio de aquellos autores que consideran que el registro es un acto meramente formal no constitutivo, ya que ello se limita únicamente a la lectura parcial de la norma y no responde a un análisis de las implicancias de ese registro.
- El argumento central de estos autores es que el sindicato nace en mérito de la decisión de sus integrantes y no mediante el registro. Sin embargo, y con el debido respeto que nos merece la opinión de estos autores, el sindicato solo tiene una existencia real, efectiva y plena con el registro, que es el que le permite ejercer y desarrollar las acciones para las cuáles es creado.

Entonces, a partir de la revisión de la normativa peruana, hemos concluido que el registro sindical, en los términos en los que ha sido regulado, no puede ser catalogado como un acto formal, por el contrario, se trata de un requisito adicional con el que deben cumplir las organizaciones sindicales para lograr la constitución plena.

Es importante enfatizar el hecho de que el registro sea un requisito adicional para la constitución jurídica de una organización sindical (registro de carácter constitutivo), ya que ello afecta las obligaciones internacionales que nuestro país ha ratificado con relación al derecho a la libertad sindical.

Como se mencionó anteriormente, el Convenio 87° de la OIT establece expresamente que la constitución de una organización sindical es un acto que no debe estar sujeto a una autorización previa y, además, que la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales no debe estar sujeta a condiciones que limiten esa libertad de constitución.

En esa línea, el registro sindical peruano vulnera las disposiciones anteriormente citadas por las siguientes razones de peso que ya han sido debidamente desarrolladas: a) no es un acto meramente formal, sino que está sujeto a evaluación de requisitos y b) es un acto constitutivo que otorga existencia jurídica plena a la organización sindical.

Este tipo de escenarios en los que, en la práctica, se debe tener una autorización previa para la fundación de una organización sindical han sido expresamente rechazados por el Comité de Libertad Sindical toda vez que los consideran una afectación directa al derecho a la libertad sindical:

**419. El principio de la libertad sindical podrá llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha,** de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, **tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización** hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple (...) (OIT, 2018, pág. 77, el énfasis es nuestro).

Así, si bien la LRCT recoge expresamente el contenido del artículo 2° del Convenio 87°, ello no implica que, en la práctica, no se exija una autorización previa. Más allá del contenido escrito de las normas, debemos realizar un análisis sistemático de las mismas y estudiar cómo se configuran en la práctica. Esa evaluación es la que nos ha permitido reconocer que, en el ordenamiento jurídico peruano, el registro (que implica una evaluación) es un requisito indispensable para que un sindicato tenga una real existencia. Por ello, coincidimos plenamente con Palomino, quien indica que nuestra regulación contempla una paralipsis, que es usada para “aparentar” que no se dice lo que se dice (Palomino, 2004, págs. 94-95).

La constitución de un sindicato debería ser un momento en el que predomine la autodeterminación y no interferencia, en el cual el Estado u otros sujetos tengan proscrita cualquier conducta dirigida a limitar su ejercicio. Sin embargo, nuestra legislación ha demostrado intervención en espacios donde debía operar la libertad (Villavicencio, 2014, pág. 118). Ello ha quedado acreditado con la figura del registro que, en la práctica, es un requisito adicional (sujeto a evaluación previa) para la constitución plena y eficaz de una organización sindical.

Cabe añadir que existen otras alternativas para lograr que el registro sindical peruano sea, en efecto, un acto de naturaleza meramente declarativa y no constitutiva. A modo de ejemplo, el modelo francés establece que la sola presentación o depósito de los estatutos implica la solicitud de registro y, además, no se hace depender la capacidad jurídica de la organización sindical en una autorización expresa (García Abellán, 1961, pág. 165). Por otro lado, también es pertinente referirnos al caso español, en el cual el depósito de los Estatutos y Acta de Constitución es un requisito previo para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica y plena capacidad jurídica para obrar. No obstante, automáticamente después de 20 días hábiles desde el depósito, el sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad para obrar (Gobierno de España, 2022).

Inclusive, a nivel regional, en Chile también se ha acogido la figura del depósito, por lo cual el sindicato adquiere su personalidad jurídica en el momento en el que se depositan los estatutos y acta de constitución en la Inspección del Trabajo. Esa autoridad es la encargada de registrar al sindicato que con el solo acto de depósito adquirirá su personalidad jurídica<sup>11</sup>. Además, en Colombia, se establece la obligación de todo sindicato de inscribirse en el registro<sup>12</sup>, sin embargo, la organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación y a partir de fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Artículos 222° y 223° del Código de Trabajo de Chile

<sup>12</sup> Artículo 365° del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia

<sup>13</sup> Artículo 386° del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia



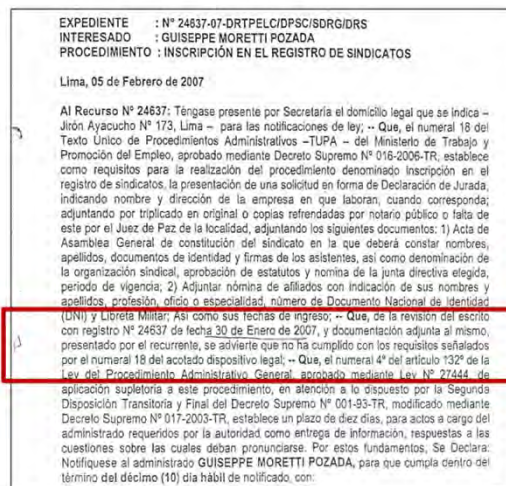
**1.5. Análisis del problema jurídico:** Determinar si el SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley y si el ordenamiento jurídico peruano contempla alguna vía específica para cuestionar las irregularidades en el proceso de constitución de una organización sindical.

**a. ¿EI SUTRAGRISA se constituyó conforme a ley?:**

Hemos visto que, fácticamente, el sindicato se constituye cuando un grupo de personas, ejerciendo su derecho a la libertad sindical, deciden constituir determinada organización para la protección y promoción de sus derechos.

No obstante, para que esa constitución tenga una existencia jurídica, necesita cumplir con los requisitos impuestos por el ordenamiento jurídico y, adicionalmente, con el registro sindical toda vez que con este último se logra una existencia real del sindicato (sin el registro el sindicato no es más que una intención que ha cumplido con **casi** todas las formalidades dispuestas por la norma).

Como ejemplo para acreditar que el registro no es un acto meramente formal y automático, es preciso incidir en que, en la respuesta a la solicitud de registro presentada por el SUTRAGRISA, se le responde que *“de la revisión del registro N° 24637 de fecha 30 de Enero de 2007, y documentación adjunta al mismo, presentado por el recurrente, se advierte que no ha cumplido con los requisitos señalados por el numeral 18 del acotado dispositivo legal”*. Esto acredita que, efectivamente, se realiza una evaluación de la documentación presentada:



Otro extremo que acredita que no estamos frente a un acto de naturaleza automática es el cargo que se entrega cuando se realiza la solicitud para la inscripción del sindicato: *“La recepción no da conformidad al contenido del mismo”*.

OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA  
 MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
 20/01/2007 09:21  
 NÚMERO DE REGISTRO: 000002462  
 RUC/DNI: 40224747  
 Nombre o Razón Social: GIUSEPPE MOLETTI POZADA  
 Asunto: Tipo-19 Inscripción en el registro de sindicatos. Sexto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, Art 1...  
 PERMITE SEC. GRAL. SIND. UNICO DE TRAB. DEL GRUPO RIELEY S.A. - SOCICITA INSCRIPCION DE SINDICATO  
 Oficina Destino: SUB DIRECCION DE REGISTROS GENEALOGICOS  
 - La recepción no da conformidad al contenido del mismo.  
 - Revise la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores.

Ahora bien, a continuación, evaluaremos si la constitución del SUTRAGRISA cumplió con los requisitos legales, tanto explícitos como implícitos.

Iniciaremos analizando que se hayan observado los requisitos que explícitamente contempla la normativa laboral aplicable:

Primer requisito
<p><b>La constitución del sindicato se realizará en una <u>asamblea</u> (“asamblea de constitución”) en la que se aprobarán los siguientes documentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estatuto</li> <li>- Elección de la Junta directiva</li> </ul>

La constitución del SUTRAGRISA cumplió con ese requisito, ya que se realizó por medio de asamblea. No obstante, el caso es *sui generis* debido a que la constitución se concretizó por medio de tres asambleas.

Asamblea del 28.01.2007	Asamblea del 01.02.2007	Asamblea del 11.02.2007
Constitución del sindicato.	Definición del carácter del sindicato (rama de actividad)	Regularización del acta de constitución del sindicato: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratifica las dos asambleas anteriores</li> <li>- Acredita la presencia de no menos de 50 trabajadores afiliados en la constitución de ese sindicato por rama de actividad.</li> </ul>

En la asamblea del 28 de enero de 2007, se fundó el SUTRAGRISA; se aprobó el estatuto; y se nombró a su primera Junta Directiva. Por otro lado, en la asamblea del 1 de febrero de 2007 se reestructuró la Junta Directiva del sindicato y se determinó que el mismo era un sindicato de rama de actividad, con lo que se concretizó la naturaleza de la organización sindical. Por último, en la asamblea del 11 de febrero de 2007 se ratificaron los acuerdos de las dos asambleas anteriores con el número de afiliados requeridos por ley.

Por tanto, el SUTRAGRISA inició su constitución el 28 de enero de 2007. No obstante, en esa fecha, aún no se había contemplado qué tipo de sindicato sería (de empresa, de rama de actividad u otro) y, por lo tanto, no se contaba con la certeza del número de firmas requeridas. Es así que, **recién el 11 de febrero de 2007, cumple con regularizar ese aspecto sin desconocer las asambleas anteriores, sino ratificándolas y regularizando los puntos de mejora.**

Ahora bien, tal como analizamos previamente, el hecho de que la constitución haya requerido más de una asamblea no afecta la validez en la constitución de una organización sindical, ya que nuestra legislación no establece que la constitución del sindicato deba realizarse en una única asamblea como ocurre en otros ordenamientos. Inclusive, a pesar de que el SUTRAGRISA haya requerido más de una asamblea, sigue siendo un acto unitario que empieza a desplegar sus efectos desde la primera asamblea de constitución.

### Segundo requisito

Mínimo de afiliados: 20 trabajadores en caso de sindicatos de empresa y 50 trabajadores en caso de sindicatos de otra naturaleza

El SUTRAGRISA sí contaba con el número mínimo de afiliados. En la primera asamblea, se registraron 23 afiliados. Sin embargo, en ese entonces, no se había determinado el tipo de sindicato que sería el SUTRAGRISA. En la segunda asamblea del 1 de febrero de 2007 se establece que el sindicato sería uno de rama de actividad, con lo que, en virtud del artículo 14° de la LRCT se requería de un mínimo de 50 afiliados.

Los 50 afiliados que, como mínimo, se requerían para un sindicato de rama de actividad se alcanzaron en la asamblea del 11 de febrero de 2007 cuyo padrón de asistencia contiene la firma de 61 trabajadores.

Como se puede advertir, el SUTRAGRISA cumplió con el número mínimo de afiliados. Sin embargo, el empleador cuestionó que algunos de los que firman como asistentes en las asambleas estaban esos días en horario de trabajo, con lo que no podrían haber estado en dos lugares a la vez.

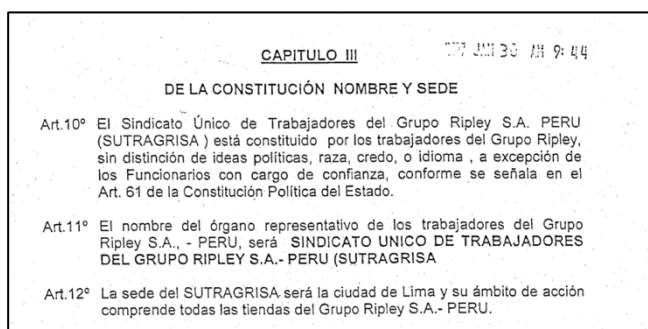
Respecto al último punto, debemos enfatizar, siguiendo el criterio que esgrimió Mirtha Llanos como parte de su defensa, que las asambleas tuvieron carácter **abierto**. Esto significa que cualquier interesado podía asistir en el rango que estime pertinente para manifestar su adhesión a la naciente organización sindical. Ello, conforme ha sido analizado previamente, no se encuentra prohibido por nuestra normativa laboral.

No se requiere la continuidad y permanencia en la totalidad de la asamblea de constitución. Ese requisito está desarrollado y reconocido de manera explícita en otros ordenamientos jurídicos, pero no en el peruano.

En esa línea, no se puede establecer limitaciones a derechos constitucionales y humanos que no están reconocidas. Por ello, creemos que no corresponde amparar ese argumento expuesto por la empresa.

Sin perjuicio de ello, es relevante enfatizar que el estatuto del SUTRAGRISA no contempla en ninguno de sus extremos que su constitución se podría haber efectuado mediante una asamblea de carácter abierto. Ello, desde nuestro punto de vista, no puede ser considerado como un requisito exigible, ya que no existe ninguna norma que exija expresamente la necesidad de

regular ese aspecto en el Estatuto. Sin embargo, hubiese sido favorable que se encuentre regulado en el estatuto, reconociendo y reflejando la situación concreta de los trabajadores de la empresa que impedía que todos puedan reunirse al mismo tiempo para la fundación de una organización sindical.



### Tercer requisito

En la asamblea de constitución, se elaborará un acta en la que se dejará constancia de la constitución del sindicato, la aprobación del estatuto y de la junta directiva, **fecha, lugar y nómina de asistentes**. Este documento ("acta de constitución") será refrendado por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad.

El artículo 16° de la LRCT establece que en la asamblea de constitución se debe elaborar un acta donde se deje constancia de la constitución del sindicato, la aprobación del estatuto y de la junta directiva, fecha, lugar y nómina de asistentes. Este será refrendado por Notario Público o, a falta de este, por el Juez de Paz de la localidad.

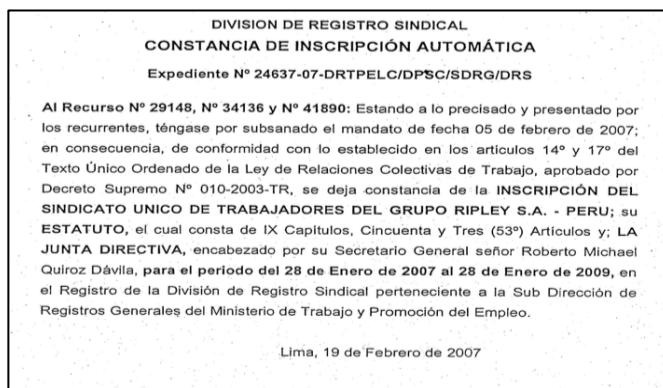
Respecto a este punto, los documentos del caso reflejan que se elaboraron actas en las que se dejó constancia de la constitución del sindicato, la aprobación del estatuto, y de la junta directiva, fecha, lugar y nómina de asistentes. Sin embargo, la que finalmente ratifica y consolida todos los requisitos necesarios es la del 11 de febrero de 2007.

De la lectura del expediente, no se acredita que el acta haya sido legalizada por Notario Público o, a falta de ese, por el Juez de Paz de la localidad. Sin embargo, atendiendo a que no contamos con la totalidad de la información del caso, en virtud de la duda razonable y el carácter subsanable de este requisito, consideramos pertinente que, a efectos del presente análisis, se entienda como correctamente cumplida esta formalidad exigida por la norma.

En virtud de lo expuesto, queda acreditado que el SUTRAGRISA cumplió con los requisitos explícitos para la constitución que se encuentran recogidos en la LRCT.

Después de corroborar que la constitución del SUTRAGRISA ha cumplido con los requisitos explícitos para la constitución de una organización sindical, es fundamental revisar si también se cumplió con lo que hemos calificado como requisito implícito, es decir, el registro sindical, ya que, de lo contrario, estaríamos frente a un ente sin personería gremial que es la que permite una constitución plena para el ejercicio de las actividades propias para las que un grupo de trabajadores decide la constitución de una organización sindical.

Así, la Junta Directiva del SUTRAGRISA cumplió con registrar la organización sindical en el Registro de la División de Registro Sindical perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ello se puede corroborar a partir de la “Constancia de Inscripción Automática del 19 de febrero de 2017”.



b. **¿El empleador podía cuestionar las supuestas irregularidades advertidas?  
¿utilizó la vía idónea?:**

RIPLEY despidió a la señora Mirtha Llanos argumentando irregularidades en el proceso de constitución del SUTRAGRISA. Entonces, surgen las siguientes interrogantes ¿es posible que el empleador cuestione las irregularidades que se presenten en el proceso de constitución de un sindicato? En el supuesto de que la respuesta sea afirmativa, ¿cuáles son las vías para cuestionar dichas irregularidades?

La constitución de una organización sindical es una manifestación del derecho a la libertad sindical y debe gozar de autonomía plena tanto por parte del Estado como del empleador, con lo cual está proscrito cualquier acto de interferencia que pueda suponer una injerencia en las actividades sindicales.

Sin embargo, las irregularidades en la constitución de una organización sindical son pasibles de ser cuestionadas por el empleador, más aún si existen actuaciones fraudulentas.

Consideramos que la posibilidad de plantear cuestionamientos, se desprende de la lectura concordada del artículo 20° del TUO de la LRCT y el artículo 8° del Convenio 87° de la OIT. El primero de ellos reconoce que la persona que acredite legítimo interés económico o moral podrá solicitar la cancelación del registro de la organización sindical por pérdida de requisitos constitutivos; mientras que el segundo indica explícitamente que, al ejercer el derecho a la libertad sindical, los trabajadores están obligados a respetar la legalidad.

El Convenio 87° de la OIT enfatiza el respeto que se debe prestar a la legalidad, con lo cual cualquier acto fraudulento estaría proscrito. En la misma línea, de advertirse actos fraudulentos la entidad empleadora podría cuestionarlos, ya que si la norma contempla la posibilidad de que la empresa, como sujeto interesado solicite la cancelación del registro, más aún la legitimaría para plantear cuestionamientos debidamente sustentados cuando existe una duda razonable de actos fraudulentos.

Además, es preciso considerar que el objetivo de constituir una organización sindical para la defensa y representación de los intereses de los trabajadores no justifica el uso de medios ilegales para la consecución de dicho fin toda vez que ello contravendría un principio fundamental del sistema jurídico que es la proscripción del ejercicio abusivo de un derecho.

Sin perjuicio de lo mencionado, en razón a la autonomía en el ejercicio del derecho de la libertad sindical, el empleador por sí mismo no podría calificar a un sindicato como fraudulento o desconocer de facto su existencia y los efectos jurídicos de la misma, lo contrario generaría una afectación del derecho a la libertad sindical (Fernández Toledo, 2015, págs. 383-384).

Por ello, es fundamental que **los cuestionamientos se canalicen haciendo uso de las vías pertinentes.**

Así, si la información presentada por el sindicato no es conforme a los requisitos que hemos desarrollado en párrafos anteriores existen tres posibles escenarios.

Primero, al advertir la existencia de alguna irregularidad, la Autoridad Administrativa de Trabajo debería denegar la inscripción, o, en caso sea materialmente posible, solicitar su subsanación. En esa línea, en función a la verificación de los requisitos expresamente reconocida en el artículo 22° del Reglamento de la LRCT, la autoridad tiene que asegurarse de que el sindicato cumpla con los requisitos para el registro y de la veracidad de la documentación presentada. A modo de ejemplo en el ordenamiento jurídico nicaragüense, se contempla como una causal denegatoria del registro la demostración de la falsificación de firmas o la inexistencia de las personas que firman como afiliados<sup>14</sup>.

En el segundo escenario, si la empresa toma conocimiento de información falsa o incompleta tiene la posibilidad de informar a la autoridad a cargo del registro, adjuntando los medios probatorios que sustenten su postura para que realicen una validación de la información. Inclusive, la empresa también podría presentar las evidencias de la información falsa o cualquier otra irregularidad ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos para su respectiva evaluación<sup>15</sup>. El objetivo sería que la empresa pueda obtener un pronunciamiento por parte de la autoridad producto de una evaluación del correcto cumplimiento de los requisitos constitutivos.

Como tercer escenario, se podría dar el supuesto de que la autoridad a cargo del registro no advierta irregularidades en los documentos o no acoja las observaciones efectuadas por la empresa, y emita la constancia de registro automático con el consecuente otorgamiento de personalidad gremial al sindicato. En esa línea, no se podría considerar este hecho como una pérdida de requisitos constitutivos (que es el que regula la norma), toda vez que el sindicato nunca los habría tenido.

En el último escenario, desde nuestro punto de vista, la empresa podría demandar la disolución del sindicato argumentando que nunca tuvo los requisitos constitutivos, para lo que debería aportar todas las irregularidades que han sido mencionadas.

Ahora bien, el TUO de la LRCT no contempla un supuesto específico para la disolución de un sindicato en razón a que el mismo nunca tuvo los requisitos constitutivos. Sin embargo, es posible tipificar esa acción en el supuesto de hecho recogido por el inciso c) del artículo 20° del TUO de la LRCT que prevé que la disolución de un sindicato se producirá por la pérdida de los requisitos constitutivos.

La pérdida de los requisitos constitutivos y la falta de existencia de los mismos guardan una relación directa, ya que ambos tienen como finalidad sancionar al sindicato con su disolución por no prestar observancia a los requisitos de constitución, con lo cual es una figura que puede ser

---

<sup>14</sup> Artículo 13° del Reglamento de Asociaciones Sindicales, Decreto Ejecutivo N° 55-97

<sup>15</sup> Esta solución fue propuesta por el Ministerio de Trabajo a partir de una consulta laboral que se realizó en enero de 2022 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

utilizada por la empresa para reclamar la disolución de una organización sindical que se encuentre en alguno de estos supuestos.

Finalmente, cabe reflexionar sobre una cuestión adicional, en el supuesto de que los accionantes de las irregularidades en la constitución del sindicato hayan sido un grupo específico, ¿podría considerarse contrario al derecho a la libertad sindical que por responsabilidad de ellos un grupo de trabajadores se quede sin la oportunidad de tener una organización sindical que los represente?

La norma laboral peruana no regula este supuesto específico. No obstante, la lectura de las decisiones del Comité de Libertad Sindical nos puede brindar más luces sobre la materia. Este ha determinado en diferentes decisiones que es una violación de los principios de la libertad sindical privar a múltiples trabajadores de sus organizaciones sindicales por el hecho de que se haya fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales (OIT, 2018, pág. 190). En esa línea, propone que se entablen relaciones con arreglo a los términos de disposiciones precisas de la ley y según el procedimiento judicial normal, sin que ello signifique la suspensión y luego la disolución de todo movimiento sindical (OIT, 2018, pág. 190).

No obstante, no compartimos la posición esgrimida por el Comité de Libertad Sindical, ya que todo derecho tiene límites. El derecho a la libertad sindical tiene un contenido esencial que es obligatorio cumplir, pero también está sujeto a ciertas limitaciones o regulaciones que establecen ciertas pautas para su ejercicio. En esa línea, la normativa laboral ha dispuesto ciertos requisitos para que la constitución del sindicato sea válida jurídicamente, es decir, para que tenga una existencia conforme a derecho. Así, si dichos requisitos no son observados, no se podría dictaminar que el sindicato se constituyó conforme a derecho, sino que se debería volver a cumplir con el procedimiento conforme dicta la norma.

Existen ciertos aspectos que se pueden subsanar y así salvaguardar el derecho. Sin embargo, se pueden presentar supuestos en dónde el grado de fraudulencia determine que no se pueda convalidar la constitución de la organización sindical, caso contrario se estaría desconociendo las normas establecidas sobre la materia.

Ahora bien, con relación al caso concreto, el argumento central del empleador para despedir a la señora Mirtha Llanos fue cuestionar las irregularidades que se habrían cometido en la constitución del SUTRAGRISA.

No obstante, la evaluación que hemos realizado respecto de cada uno de los requisitos para la constitución de una organización sindical demuestra que, en principio, el sindicato fue constituido conforme a norma.

A pesar de ello, la empresa acusó directamente a Mirtha Llanos y otros miembros de la Junta Directiva de presentar información falsa y rompió unilateralmente el vínculo laboral que mantenía con ellos. Inclusive, RIPLEY desconoció al SUTRAGRISA en la carta de preaviso de despido cursada a la trabajadora Mirtha Llanos:

Debemos enfatizar que no nos oponemos a vuestro legítimo ejercicio del derecho de formar o integrar sindicatos, pero desde ya desconocemos el supuesto sindicato formado, a todas luces con maniobras fraudulentas. No podemos permitir que se nos pretenda sorprender con acciones tan dolosas que, además, pretenden utilizar los nombres de vuestros compañeros de trabajo, ignorantes de lo ocurrido y en contra de lo que supuestamente fue su manifestación de voluntad.

Entonces, afectando el derecho de la libertad sindical, la empresa desconoció de plano la constitución del sindicato por irregularidades que habían sido advertidas.

Sin perjuicio de que, desde un punto de vista meramente formal, se cumplió con los requisitos de constitución del sindicato, ello no exime la posibilidad de que se hayan podido producir ciertas irregularidades en la formación de la organización sindical. A modo de ejemplo, de la revisión de los hechos, hemos advertido las siguientes irregularidades:

- Declaraciones notariales que personas que afirman no haber asistido a la asamblea de constitución.
- Ausencia de firmas en el padrón de afiliados al SUTRAGRISA:

Asistencia a la asamblea día 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru

N	Nombre y Apellidos	Ocupación	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
46	X MIGUEL ARTURO VILLAR PEREZ	VENDEDOR	40008857	16/02/1999	[Firma]
47	X DORIS PINEDO BERRU	VENDEDOR	10581770	17/01/1999	[Firma]
48	EDUARDO ROJAS ROSALES	VENDEDOR	07756781	16/03/2000	[Firma]
49	X OSWALDO FELIPE PAREDES ZEBALLOS	VENDEDOR	40318270	01/12/1999	[Firma]
50	X RONALD REYES AVALOS	VENDEDOR	8141981	01/12/1999	[Firma]
54	X JEAN PIERRE LEON	VENDEDOR	10810158	30/07/1997	[Firma]
57	JOSE SANCHEZ CUBAS	CAJERO	41675715	01/07/2002	[Firma]

- Firma por parte de personas que no tenían vínculo laboral con la empresa (caso del señor Giuseppe Moretti Pozada que suscribió el acta de febrero, aunque había finalizado su relación laboral con RIPLEY el 31 de enero de 2007 mediante un Convenio de cese por mutuo disenso).

En efecto, consideramos que los argumentos expuestos por RIPLEY podrían ser válidos. No obstante, en razón a la naturaleza del derecho a la libertad sindical y la prohibición de injerencia, la empresa no podía desconocer por sí misma al sindicato o calificarlo de fraudulento, sino que requería respetar las vías pertinentes.

En este caso específico, era indispensable hacer una investigación con respaldo de las autoridades que demuestre las irregularidades que fueron imputadas por la empresa y las responsabilidades directas.

Así, ningún derecho es absoluto, con lo que era totalmente posible que se cuestione un ejercicio irregular del derecho a la libertad sindical, concretamente en su manifestación de constitución de un sindicato. Recordemos que el artículo 8° del Convenio 87° de la OIT<sup>16</sup> establece expresamente que se debe respetar el principio de legalidad en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, proscribiendo cualquier acto que sea contrario a derecho.

A modo de ejemplo, en países como Chile, la constitución de una organización sindical se efectúa en una asamblea que se celebra ante un ministro de fe o inspector del trabajo (dependiendo del tipo de organización sindical)<sup>17</sup>. Ello busca garantizar que la constitución del sindicato sea

<sup>16</sup> "Artículo 8°: 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad".

<sup>17</sup> Artículos 221° y 223° del Código de Trabajo de Chile



realizada conforme a ley, evitando, por ejemplo, que personas que no tienen vínculo laboral con la empresa se constituyan como afiliados a una nascente organización sindical.

Sin embargo, las irregularidades advertidas debieron plantearse por la vía adecuada, esto es un proceso en el que la autoridad competente verifique las presuntas irregularidades en la constitución, en dónde las personas de la organización sindical involucradas puedan ejercer su derecho a la defensa y demás garantías constitucionales. Únicamente, resuelto ese proceso y, en caso se haya identificado la existencia de irregularidades y a los responsables, se podría haber imputado faltas, como por ejemplo la presentación de información falsa.

Lejos de denunciar las irregularidades a las autoridades pertinentes para las investigaciones, la actuación de RIPLEY significó una interferencia a la autonomía de la organización sindical.

El criterio que hemos esbozado ha sido ratificado por la Sala Laboral que resolvió el caso en segunda instancia. Con ocasión de ese pronunciamiento, la Sala indicó que la constitución de una organización sindical no es una actuación a instancia personal, sino colectiva. En ese sentido, argumentó que los cuestionamientos no restan validez a la celebración del acto, dado que los mismos debieron ser efectivizados ante la autoridad administrativa de trabajo.

precisar la fecha desde la cual se efectiviza dicha medida; **QUINTO:** Que, las faltas imputadas por la emplazada no se hallan debidamente probadas, toda vez que la Carta Notarial del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. dirigida a la emplazada con fecha 05 de febrero del 2007 en la que se comunica la creación de un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA no resulta una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007, siendo que el alegar la falsedad de las firmas contenidas, tal como se desprende de la Certificación Notarial de fojas 108/109, y referir que algunos trabajadores no se encontraban presentes en dicha Asamblea no resta validez a la celebración de dicho acto, dado que debió efectivizar sus cuestionamientos ante la autoridad administrativa de Trabajo correspondiente por lo que deben desestimarse los agravios expresados por el apelante; **SEXTO:** Que, de la comunicación efectuada el

En la parte introductoria del presente informe advertimos que la tensión que existe entre las partes de la relación laboral, que de por sí tienen intereses contrapuestos, se intensifica en el marco de la constitución de una organización sindical por los efectos que la misma tiene. Esta es una etapa en la que debe evaluarse que el empleador respete plenamente el derecho a la libertad sindical de los trabajadores para constituir organizaciones y, a la vez, el sindicato debe observar las normas dispuestas para la constitución conforme a ley y no realizar ningún acto ilegal, ya que, como hemos enfatizado a lo largo del presente capítulo, la ley no ampara el ejercicio abusivo de un derecho, con lo que el derecho a la libertad sindical no es una hoja en blanco para cometer abusos o actos fraudulentos.

2. **SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO:** Determinar si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical y si el mismo es una garantía de protección suficiente para el derecho a la libertad sindical.

La señora Mirtha Llanos fue despedida por RIPLEY cuando ostentaba el cargo de Secretaria de Organización del SUTRAGRISA. Debido a esa condición, resulta indispensable evaluar si, en razón a ese cargo, la señora Llanos gozaba de alguna protección especial que pudiese brindarle garantías frente a potenciales actuaciones negativas o represalias por parte del empleador.

Por ello, el segundo problema jurídico que analizaremos consiste en determinar si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical y si la manera en la que nuestro ordenamiento jurídico regulaba esta figura era una garantía de protección suficiente.

### 2.1. **¿Qué es el fuero sindical?:**

Arévalo Vela señala que el fuero sindical es una medida de protección otorgada por ley a ciertos trabajadores para que puedan ejercer su actividad sindical:

El fuero sindical constituye una medida de protección que la ley otorga a favor de los dirigentes sindicales para que puedan ejercer libremente su actividad sindical, en virtud de la cual no pueden ser despedidos sin que exista causa justa, trasladados sin su aceptación de su lugar de labores o desmejorados en sus condiciones de trabajo (Arévalo Vela, 2005, pág. 79).

En la misma línea, Macchiavello sostiene que esa protección se otorga debido a la posición de vulnerabilidad que tienen los dirigentes por las funciones que desempeñan. Se trata de actividades que implican controvertir la posición del empleador con el objetivo de conseguir mejoras para los sujetos representados (Gacitúa Espósito & Saavedra Olgúin, 2004, pág. 9).

Guillermo Guerrero se aproxima a la figura del fuero sindical definiéndola como un privilegio brindado por el Estado a los dirigentes sindicales para garantizar su estabilidad en el empleo, permitiendo que no sean despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa calificada por juez competente<sup>18</sup> (Palomino, 2004, págs. 114-115).

Alarcón Cuellar postula que el fuero sindical es el que garantiza la estabilidad reforzada para que los dirigentes puedan ejercer sus funciones sindicales. Así, evita que se rompa injusta y abruptamente la relación laboral del dirigente sindical que se encuentra una posición de vulnerabilidad (Alarcón Cuellar, 2019, pág. 7 y 19).

Inciendo en la relación entre el fuero sindical y la libertad sindical, Thayer y Novoa indican que el fuero sindical es una protección a la libertad sindical, con lo que se trata de dos figuras diferentes, pero intrínsecamente interrelacionadas (Gacitúa Espósito & Saavedra Olgúin, 2004, págs. 9-10).

Asimismo, Gacitúa Espósito y Saavedra Olgúin identifican diez características que son propias del fuero sindical:

- Es una institución de excepción
- Es un privilegio
- Es esencialmente temporal
- Es esencialmente protector
- Presupone inamovilidad

---

<sup>18</sup> Con ese mismo criterio, Ramírez Zuluaga define al fuero sindical, al que considera una garantía de estabilidad e inmodificabilidad brindada a ciertos trabajadores por sus actividades sindicales y que mantienen hasta cuando es previsto por ley o hasta que no sea levantada por un juez (1978, pág. 157).

- Nace automáticamente
- Es personalísimo
- Es irrenunciable anticipadamente
- Tiene límites
- La ley es su única fuente
- (Gacitúa Espósito & Saavedra Olguín, 2004, págs. 14-15).

Entonces, las definiciones expuestas hasta este punto permiten afirmar que el fuero sindical es un medio de protección de la libertad sindical que implica otorgar una garantía especial a los dirigentes amparados por el mismo, de manera tal que puedan desarrollar sus actividades sin temor a represalias por parte del empleador.

Así, existe cierto nivel de consenso al afirmar que los sujetos amparados por el fuero sindical no pueden ser despedidos, trasladados de sede o desmejorados en cualquier condición sin que exista una causa justa debidamente comprobada y dictada por el juez competente.

Sin embargo, es preciso indicar que las aproximaciones al fuero sindical han evolucionado a lo largo de los años. En ese sentido, la doctrina moderna apuesta por una concepción amplia del fuero sindical que extiende el alcance de los sujetos y acciones protegidas.

Así, la concepción amplia del fuero sindical dicta que la protección otorgada por esta figura esté dirigida a todo trabajador que desarrolle actividad sindical y que sea aplicable frente a cualquier acto genere un perjuicio por el desarrollo de actividad sindical.

Oscar Ermida se refiere a la concepción amplia del fuero sindical en los siguientes términos<sup>19</sup>:

El fuero sindical constituye uno de los aportes más significativos del derecho del trabajo latinoamericano a la doctrina laboral mundialmente aceptada. En su concepto más amplio y progresista, el fuero sindical es definido como el conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical (Ermida, citado en Arévalo Vela, 2005, pág. 80).

En esa misma línea, Javier Neves aboga por una concepción amplia del fuero sindical en virtud del artículo 1° del Convenio 98 de la OIT, el cual determina que la protección del fuero sindical comprende a todos los trabajadores que realizan actividad sindical (2016, pág. 27).

Inclusive, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, a lo largo de sus pronunciamientos, ha adoptado la concepción amplia del fuero sindical, defendiendo que la protección del fuero sindical debe alcanzar a todos los trabajadores y, particularmente, a los dirigentes sindicales, caso contrario el sistema de protección de la libertad sindical no sería suficiente (Arévalo Vela, 2005, pág. 80).

A partir de lo expuesto, es posible señalar que el fuero sindical es una figura que ha evolucionado ampliando su ámbito de protección tanto a nivel objetivo como subjetivo para garantizar su finalidad esencial: proteger el derecho a la libertad sindical, y concretamente a quienes se encuentran en posición de vulnerabilidad en razón de sus actividades sindicales.

---

<sup>19</sup> Esta concepción amplia del fuero sindical también ha sido recogida por autores como Ruprecht, De Ferraru, Barbagelata, Vásquez Vialard, Bueno Magano, Montenegro Baca y Arévalo Vela (Arévalo Vela, 2005, pág. 80). En la misma línea, se han manifestado Gacitúa Espósito & Saavedra Olguín, quienes señalan que el fuero sindical, en sus inicios, implicaba la protección del dirigente sindical contra una acción muy concreta, el despido. Sin embargo, ahora esa protección alcanza a todo trabajador contra cualquier acto perjudicial (2004, pág. 13).

## 2.2. ¿Cómo se regula la figura del fuero sindical en el ordenamiento jurídico peruano?:

Se ha expuesto cómo se regula a nivel doctrinal la figura del fuero sindical. Sin embargo, cada ordenamiento jurídico regula en sus propios términos esta figura. En ese sentido, a continuación, analizaremos cómo nuestro ordenamiento jurídico se aproxima al fuero sindical. Con ese objetivo, estudiaremos tanto las normas aplicables como la jurisprudencia sobre la materia, ya que la misma brinda los criterios interpretativos con los que los operadores jurídicos aplican las normas relativas al fuero sindical.

### a. Marco normativo:

En primer lugar, el texto constitucional vigente no hace ninguna referencia directa al fuero sindical o a algún tipo de protección especial para los trabajadores que ejercen la representación sindical. Esto significó un retroceso respecto a la Constitución de 1979, la cual contemplaba explícitamente que los dirigentes sindicales, de todo nivel, gozaban de garantías para el desarrollo de las funciones:

**Artículo 51.** El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales. Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución en última instancia de la Corte Superior. **Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde** (El énfasis es nuestro).

Sin perjuicio de ello, el artículo 28° de la Constitución vigente indica que el Estado garantiza la libertad sindical, la cual, como se ha indicado, dicta una especial protección a los trabajadores que ejercen la representación de los trabajadores. Por lo tanto, es posible concluir que, aunque sin hacer una referencia directa al fuero sindical, el artículo 28° de la Constitución acoge esta figura.

En segundo lugar, en cuanto a los dispositivos de carácter internacional sobre la materia, nuestro país ha ratificado el Convenio 98° de la OIT, el cual establece la protección adecuada contra aquellos actos que menoscaben la libertad sindical de manera general. Sin embargo, a la fecha de emisión del presente informe, no se ha ratificado el Convenio 135° de la OIT que hace referencia a una protección específica para los representantes de los trabajadores. Sin perjuicio de ello, la Recomendación N° 143 sí contempla esta protección especial a los representantes de los trabajadores y es exigible a título de directriz (pero no vinculante) al Perú en razón a que forma parte de la OIT. Inclusive esta última contiene herramientas de protección específicas para garantizar la protección de los representantes de los trabajadores.

A continuación, presentamos los aspectos más relevantes de los instrumentos internacionales a la que hemos hecho referencia:

Convenio / Recomendación	Estatus	Principales extremos
Convenio 87° de la OIT	Ratificado por Perú (02/03/1960)	<b>Artículo 11:</b> Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio <u>se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.</u>

<p><b>Convenio 98° de la OIT</b></p>	<p>Ratificado por Perú (13/03/1964)</p>	<p><b>Artículo 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los trabajadores deberán gozar de <u>adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical</u> en relación con su empleo.</li> <li>2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;</li> <li>b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.</li> </ol> </li> </ol>
<p><b>Convenio 135° de la OIT</b></p>	<p>No ratificado por Perú</p>	<p><b>Artículo 1:</b> Los representantes de los trabajadores en la <u>empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos</u>, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.</p>
<p><b>Recomendación 143° de la OIT</b></p>	<p>Aplicable</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. <u>Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos</u>, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.</li> <li>6. <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) <u>Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.</u></li> <li>(2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> <li>2.3. definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;</li> <li>2.4. exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;</li> <li>2.5. procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;</li> <li>2.6. por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;</li> <li>2.7. imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;</li> </ol> </li> </ol> </li> </ol>

		<p><b>2.8.</b> reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.</p>
--	--	--

En tercer lugar, el fuero sindical está explícitamente desarrollado en los siguientes instrumentos, los cuáles detallaremos en las próximas líneas:

- Decreto Ley N° 25593
- Decreto Supremo N° 011-92-TR
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Decreto Supremo N° 001-96-TR

El Decreto Ley N° 25593, publicado el 2 de julio de 1992, define al fuero sindical como una garantía a determinados trabajadores para no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos sin causa justa debidamente comprobada o sin su aceptación:

**Artículo 30.-** El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.

El Decreto Ley N° 25593 también recoge quiénes son los sujetos que están amparados por el fuero sindical:

**Artículo 31.-** Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después.
- b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.
- c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 del presente Decreto Ley.
- d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste.
- e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo.

Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados (...).

Otro instrumento normativo que contiene las disposiciones relativas al fuero sindical es el reglamento del Decreto Ley N° 25593, esto es el Decreto Supremo N° 011-92-TR, publicado el 15 de octubre de 1992. Este precisa el número de dirigentes amparados por el fuero sindical según el grado de la organización sindical:

**Artículo 12.-** El fuero sindical a que hace referencia el Artículo 31 de la Ley, comprende:

- a) A la totalidad de los miembros del sindicato en formación, desde la presentación de la solicitud y hasta tres (03) meses después;
- b) En sindicatos de primer grado hasta tres (03) dirigentes sindicales si el número de trabajadores a quienes representa no alcanza a cincuenta (50), adicionándose, uno (01) por cada cincuenta (50) trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso de doce (12);
- c) En federación de dos (02) dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince (15);
- d) En confederación hasta dos (02) dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de veinte (20);
- e) A los dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva hasta tres (03) meses después de culminada la misma.

En esa línea, el Reglamento del Decreto Ley N° 25593 establece una limitación a la ley al indicar que los dirigentes amparados por el fuero sindical no podrán ser más de uno por empresa en caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones:

**Artículo 13.-** Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.<sup>20</sup>

Además, el fuero sindical también se encuentra recogido en el TUO de la LRCT, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, publicado el 5 de octubre de 2003. Este reglamento contiene la misma definición del fuero sindical y sujetos amparados por el mismo en los mismos términos recogidos por el Decreto Ley N° 25593.

Por último, el Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, al regular el cese colectivo por causas objetivas establece que, en caso se coloque en la nómina del cese a los trabajadores amparados por el fuero sindical se deberá realizar una justificación específica, lo cual, a todas luces, demuestra una protección adicional a los trabajadores amparados por esta institución.

Cabe añadir que nuestro ordenamiento jurídico no regula una vía procesal específica a la que los trabajadores amparados por el fuero puedan acudir frente a una falta de observancia del mismo o potencial afectación<sup>21</sup>: "(...) se ocupa sólo de ciertos trabajadores y de dos conductas antisindicales; y su alcance es inclusive más lírico que real, al no venir apuntalados por un procedimiento judicial que permita una actuación pronta y eficaz contra las vulneraciones de este derecho" (Villavicencio Ríos, 2010, pág. 180).

Entonces, teniendo en consideración la normativa expuesta, podemos resumir la regulación del fuero sindical en la normativa peruana de la siguiente manera: es una protección dirigida a determinados sujetos contra el despido o traslados sin causa justa.

En ese sentido, el marco legal citado refleja que nuestro ordenamiento jurídico contempla la protección especial que ofrece el fuero sindical frente a dos supuestos objetivos específicos: el despido y el traslado a otros establecimientos de la empresa, con lo que, desde una óptica meramente literal no cubriría otras acciones u actos de hostilización que supongan una afectación a quien ejerce actividades sindicales.

<sup>20</sup> Villavicencio identifica de manera correcta que este extremo del reglamento excede lo contemplado en el Decreto Ley N° 25593 (Villavicencio Ríos, 2010, pág. 179).

<sup>21</sup> En ese sentido, la regulación peruana del fuero sindical difiere diametralmente con el caso uruguayo. En Uruguay la Ley N° 17940 regula de manera específica la tutela procesal que recibirá un trabajador despedido o discriminado por razones sindicales. Inclusive, ese proceso tiene contemplado una tutela especial para actos discriminatorios en contra de miembros de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel, entre otros supuestos.

Por otro lado, los sujetos específicos que, según la norma laboral, gozan del fuero sindical son los siguientes:

Sujetos protegidos	Ámbito	Detalle	Duración
<b>Fundadores</b>	Todo tipo de organización sindical	Todos los miembros de sindicatos en formación	Desde la presentación de la solicitud de registro y hasta 3 meses después
<b>Directivos</b>	Sindicatos de primer grado	Hasta 3 dirigentes sindicales si el tiene hasta 50 afiliados, adicionándose, 1 por cada 50 trabajadores que sobrepasen dicho límite, sin exceder en ningún caso 12	Durante el periodo de su mandato o representación
	Federación	2 dirigentes sindicales por cada sindicato que agrupe y hasta un máximo de quince 15	Durante el periodo de su mandato o representación
	Confederación	Hasta 2 dirigentes sindicales por cada federación que agrupe y hasta un máximo de 20	Durante el periodo de su mandato o representación
<b>Representantes de la empresa en negociación colectiva</b>	Todo tipo de organización sindical	Dirigentes sindicales que representen a los trabajadores en la negociación colectiva	Hasta 3 meses después de culminada la negociación colectiva
<b>Candidatos a dirigentes o delegados</b>	Todo tipo de organización sindical	Candidatos a dirigentes o delegados	30 días calendario antes del proceso electoral y hasta 30 días después de que ese concluye
<b>Delegados o representantes</b>	Sindicatos de empresas	Los delegados que son elegidos en las empresas que no llegan al mínimo para poder constituir un sindicato. Representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de los trabajadores para negociar convención colectiva.	Durante el procedimiento de negociación colectiva

No obstante, debemos indicar que el contenido del fuero sindical no se agota en la regulación que realizan los instrumentos normativos del mismo, por lo que es indispensable hacer una revisión de la jurisprudencia y principales pronunciamientos emitidos sobre la materia. Ello demostrará que los jueces peruanos han optado por la aplicación de una concepción amplia del fuero sindical.



**b. Jurisprudencia relevante:**

Para conocer el contenido integral que nuestro ordenamiento jurídico otorga al fuero sindical, debemos analizar los pronunciamientos que nuestras autoridades han desarrollado sobre la materia.

En primer lugar, el TC se ha manifestado en más de una ocasión sobre el fuero sindical. Así, con el objetivo de determinar cuál es el contenido que el TC otorga a esta figura hemos consultado jurisprudencia que data desde el 2000 hasta la fecha de emisión del presente informe.

La revisión de las sentencias del máximo intérprete de la Constitución permiten concluir que el común denominador de su jurisprudencia es el reconocimiento explícito del fuero sindical como manifestación de la dimensión plural de la libertad sindical.

Asimismo, acreditamos que el TC confirma que el fuero sindical está dirigido a determinados sujetos. En los pronunciamientos que datan del 2000-2004 el TC se refiere a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos como los sujetos protegidos por esta figura. Sin embargo, en pronunciamiento más recientes se menciona que el fuero sindical es una protección especial para dirigentes generales. Además, la jurisprudencia del TC ratifica que la protección que brinda el fuero sindical está dirigido a dos acciones específicas: despido y traslado sin causa justa, con lo cual no amplía esa protección a otro tipo de acciones que pudiesen afectar a los sujetos que ejercen actividad sindical.

En ese sentido, no se ha encontrado un pronunciamiento en el que explícitamente el TC reconozca una concepción amplia del fuero sindical. A continuación, adjuntamos un cuadro con el detalle de los pronunciamientos del TC a los que hemos hecho referencia:

Sentencia	Principales aspectos
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 632-2001-AA/TC</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Determina que <u>existe una afectación al derecho constitucional a la libertad sindical cuando se despide a miembros de la junta directiva amparados por el fuero sindical sin causa justa</u><sup>22</sup>.</li></ul>
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 2860-2004-AA/TC</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El fuero sindical <u>garantiza a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos no ser despedidos sin causa justa debidamente demostrada</u>. Asimismo, indica que no se vulneró el fuero sindical en el caso porque no se produjo un despido, sino un cese por vencimiento del contrato de trabajo a modalidad.</li></ul>
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC</b>  <b>*Precedente vinculante</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconoce que la dimensión plural de <u>la libertad sindical garantiza una protección especial a los dirigentes sindicales</u> para que puedan realizar sus actividades sindicales, ya que de lo contrario no sería posible que ejerciten una serie de derechos y libertades.</li></ul>
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indica que, <u>la libertad sindical, en su plano plural, comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales antes los empleadores</u>.</li></ul>

<sup>22</sup> Fundamentos 9 y 10 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 632-2001-AA/TC

<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 0008-2005-PA/TC</b>	
<b>Sentencia del TC que recae en el Expediente N° 05474-2006-AA/TC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece que la protección especial que se otorga a los dirigentes sindicales para sus actuaciones es conocida como fuero sindical<sup>23</sup>.</li> <li>• Reconoce explícitamente que el fuero sindical es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo<sup>24</sup>.</li> </ul>
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 02318-2007-TC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce la importancia del fuero sindical para la protección de los representantes sindicales y el pleno ejercicio de sus actividades<sup>25</sup>.</li> <li>• Asimismo, se define al fuero sindical como aquella protección de la que gozan los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones. Adicionalmente, se indica que la misma es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical en nuestro texto constitucional (artículo 28°) y que ha sido desarrollada por el legislador en los artículos del 30° al 32° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>26</sup>.</li> </ul>
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 04589-2019-AA/TC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se refiere al fuero sindical como una manifestación del plano plural de la libertad sindical<sup>27</sup>.</li> </ul>

En segundo lugar, es preciso exponer el desarrollo jurisprudencial del fuero sindical que ha tenido lugar en la Corte Suprema toda vez que ahí se ha esbozado con mayor detalle y amplitud el contenido de esta institución.

<b>Sentencia</b>	<b>Principales aspectos</b>
<b>Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte</b>  <b>*Precedente vinculante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece que el fuero sindical está reconocido en fuentes internacionales como el artículo 11° del Convenio 87 de la OIT y el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT.</li> <li>• Se reconoce de manera explícita que el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución es el fundamento constitucional del fuero sindical.</li> <li>• Reconoce que, en nuestra legislación, el TUO de la LRCT recoge el modelo del fuero laboral restringido.</li> <li>• Enfatiza que la protección que el fuero sindical otorga a ciertos trabajadores no constituye inmunidad frente al despido por lo que resultaría perfectamente posible que un trabajador amparado por el fuero sindical pueda ser despedido si se presenta una causa justa debidamente demostrada. En ese sentido, los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que incurrieron en causa justa de despido.</li> <li>• En este pronunciamiento, <u>la Corte Suprema adopta como criterio de interpretación una concepción amplia del fuero sindical en virtud de la cual los jueces deberán considerar al fuero como el conjunto de medidas destinadas a proteger no solo a los dirigentes sindicales, sino también a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en la actividad sindical</u><sup>28</sup>.</li> </ul>

<sup>23</sup> Fundamento 3 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 05474-2006-TC

<sup>24</sup> Fundamento 4 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 05474-2006-TC

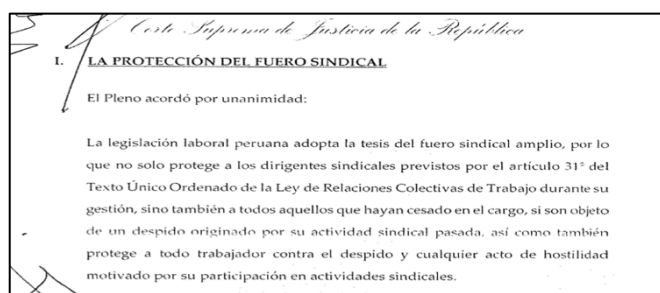
<sup>25</sup> Fundamento 10 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 02318-2007-TC

<sup>26</sup> Fundamentos 11 y 12 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 02318-2007-TC

<sup>27</sup> Fundamento 7 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 04589-2019-AA

<sup>28</sup> Considerando Décimo Segundo de la Casación Laboral N° 5481-2015

En esa misma línea, el 6 de agosto de 2019 en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional se acordó por unanimidad que la legislación laboral peruana adoptó la tesis del fuero sindical amplio. A partir de ello, el fuero sindical no solo protege a los dirigentes previstos en el artículo 31° del TUO de la LRCT durante su gestión.



Como se puede constatar, el VIII Pleno recoge el criterio de la Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte respecto a la concepción amplia del fuero sindical. Así, si bien estos plenos no tienen carácter vinculante<sup>29</sup>, tienen como objetivo concordar la jurisprudencia para garantizar la seguridad jurídica. En ese sentido, no solo es deseable, sino también pertinente que los operadores jurídicos los tengan en consideración para la emisión de sus decisiones.

### 2.3. ¿Cómo se regula a nivel comparado el fuero sindical?:

A diferencia de los términos con los que nuestro ordenamiento jurídico ha regulado la figura del fuero sindical, distintos países de la región contemplan como un rasgo característico del fuero sindical la necesidad de que el despido u acto de desmejora que sufre el sujeto amparado por el mismo requiere de una autorización judicial del juez competente. Inclusive, las legislaciones más protectoras regulan de manera taxativa una serie de supuestos concretos en los que el juez competente puede brindar la autorización, como es el caso de ordenamiento jurídico chileno.

En las próximas líneas, presentamos a modo de ejemplo un detalle de la regulación del fuero sindical de algunos países de la región en los que se requiere de una autorización judicial para poner término al contrato laboral o desmejorar las condiciones laborales de los sujetos amparados por el fuero sindical:

País	Principales aspectos sobre la regulación del fuero sindical
Chile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Autorización previa del juez:</b> En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales dadas por ley<sup>30</sup>.</li> </ul>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fuero sindical está reconocido a nivel constitucional:</b> Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión<sup>31</sup>.</li> <li>• <b>Calificación del juez laboral:</b> garantía de la cual gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni</li> </ul>

<sup>29</sup> El artículo 116° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N° 017-93-JUS, contempla lo siguiente: Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.

<sup>30</sup> Artículo 174° del Código de Trabajo de Chile

<sup>31</sup> Artículo 39° de la Constitución Política de Colombia

	<p>trasladados a otros establecimientos sin causa justa previamente calificada por el juez de trabajo<sup>32</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Solicitud del levantamiento del fuero:</b> Cuando el empleador pretenda despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador a un trabajador con fuero <u>debe</u> acudir a un juez de trabajo para que este califique si esa acción es discriminatoria o si existe causa justa y objetiva. Se contemplan 15 causas justas para que el empleador pueda solicitar el levantamiento del fuero sindical<sup>33</sup>.</li> </ul>
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Calificación del inspector del trabajo:</b> una persona no puede ser despedida, trasladada o desmejorada en sus condiciones de trabajo sin causa justa previamente calificada por el Inspector del Trabajo<sup>34</sup>. El empleador deberá solicitar la autorización, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo, mediante un procedimiento que se encuentra establecido por ley, el cual contempla una etapa conciliatoria, probatoria y plazos y actuaciones determinadas<sup>35</sup>.</li> <li>• <b>Presunción de nulidad del despido:</b> el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por el fuero sindical se considerará nulo y no generará efecto alguno si no se han cumplido los trámites establecidos, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora<sup>36</sup>.</li> </ul>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fuero sindical está reconocido a nivel constitucional:</b> dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical<sup>37</sup>.</li> <li>• <b>Proceso judicial previo:</b> En caso de que el empleador estime necesario su traslado o su destitución, se hará como consecuencia de un proceso que se instaurará ante el Juez del Trabajo, el cual se probará la comisión de delitos o faltas contempladas en las Leyes de Trabajo como causales de despido<sup>38</sup>.</li> </ul>

#### 2.4. Principales alcances sobre el fuero sindical en nuestro país:

En primer lugar, los aspectos estudiados hasta este punto permiten afirmar que el fuero sindical es una protección o garantía que se otorga a ciertos trabajadores para que puedan ejercer su actividad sindical sin temor a posibles represalias.

En cuanto al ámbito subjetivo, se debe tener en cuenta que existen dos vertientes teóricas. Por un lado, existe un grupo de autores que sostiene que el fuero sindical está dirigido a un grupo determinado de trabajadores que se encuentran expresamente contemplados en dispositivos de carácter legal. Por otro lado, la corriente doctrinal moderna defiende que el fuero sindical esta previsto para todo trabajador que desarrolla actividad sindical.

Con relación al ámbito objetivo del fuero sindical, hemos podido constatar que la doctrina es casi unánime al señalar que este permite que los trabajadores amparados por el mismo no sean despedidos o trasladados a otros lugares sin que exista una causa que se encuentre calificada o acreditada por un juez laboral. En ese sentido, no solo se proscriben determinados actos si es que no existe una causa objetiva, sino que se eleva el parámetro de protección toda vez que se requiere un pronunciamiento por parte del juez laboral o inspector del trabajo que determine la

<sup>32</sup> Artículo 405° del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>33</sup> Artículos 405° y 410° del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>34</sup> Artículo 418° de la Ley Orgánica del Trabajo

<sup>35</sup> Artículo 422° de la Ley Orgánica del Trabajo

<sup>36</sup> Artículo 418° de la Ley Orgánica del Trabajo

<sup>37</sup> Artículo 51° inciso VI de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

<sup>38</sup> Artículo 2° del Decreto Ley N° 38, Ley del Fuero Sindical

existencia de dicha causa justa. Esta es la aproximación que recogen las legislaciones de Chile, Colombia, Venezuela y Bolivia tal como se ha expuesto en el apartado anterior.

En segundo lugar, coincidimos con Villavicencio cuando señala que la regulación del fuero sindical en nuestro país es restringida tanto en el ámbito objetivo como en el subjetivo (2010, pág. 180). En relación al ámbito subjetivo, desde una perspectiva meramente legal, la legislación laboral establece que solo determinados sujetos están protegidos por el fuero sindical: *“El fuero sindical garantiza a **determinados trabajadores** no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa (...)”* (artículo 30° del Decreto Ley N° 25593).

En esa misma línea, el artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 contempla expresamente un listado de sujetos que se encuentran amparados por el fuero sindical dejando a salvo la posibilidad de que por convenio colectivo se fije un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical. Con ello la posibilidad de que más sujetos estén protegidos por esta garantía se extiende. A pesar de ello, el TC ha optado por seguir manteniendo una concepción restringida del fuero sindical.

Sin embargo, hemos constatado que esta concepción restringida del fuero sindical que ha sido recogida en la jurisprudencia del TC ha presentado cambios sustantivos en los pronunciamientos más recientes emitidos por la Corte Suprema. Así, con la Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte, la Suprema ha adoptado una concepción amplia del fuero sindical que es criterio obligatorio de interpretación. En ese sentido, ello debería ser considerado al evaluar cualquier caso que pudiese presentarse.

En cuanto al ámbito objetivo, la lectura de los instrumentos normativos que regulan el tema demuestra que el fuero sindical no ofrece una garantía de protección adicional concreta. El fuero sindical según nuestra legislación implica que los sujetos protegidos por el mismo no pueden ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos sin causa justa o sin su aceptación. No obstante, nuestra normativa laboral general contempla dicha protección para todos los trabajadores. La extinción de la relación laboral mediante el despido requiere de una causa que esté debidamente justificada, de lo contrario, ese despido será susceptible de ser anulado o se deberá pagar una indemnización.

Por ello, es pertinente cuestionar cuál es la “protección especial” que el fuero sindical ofrece. Esta situación contrasta abismalmente con la regulación que otros ordenamientos jurídicos de la región le otorgan a la figura del fuero sindical, los cuales determinan que se requiere de una autorización previa del juez de trabajo o inspector para poder concretizar el despido o la desmejora de las condiciones laborales de un trabajador que se encuentra amparado por el fuero sindical.

Esa carencia del fuero sindical para brindar un grado de protección adicional al contemplado para todos los trabajadores ha sido advertida por reconocidos autores como Guillermo Boza:

La regulación del fuero sindical por la LRCT no sólo llama la atención por ser insuficiente y restrictiva sino, además, por contemplar únicamente supuestos de hostilidad patronal que son señalados por otras disposiciones legales que protegen a todo trabajador, sea o no sindicalizado (arts. 66, inc. d) y 72 del D. Leg. 728) (Boza, y otros, 1994, pág. 70).

Entonces, la regulación legal del fuero sindical genera serios cuestionamientos respecto a cuáles son los parámetros de protección específica que otorga el fuero sindical y qué diferencia esta protección de otras garantías previstas por el ordenamiento jurídico peruano.

En resumen, en la LRCT, el fuero sindical, en principio, no eleva el parámetro de protección de los trabajadores que se encuentran amparados por el mismo<sup>39</sup>, ya que no hay una garantía adicional que la que se contempla para los trabajadores en general. Por ende, coincidimos con autores como Villavicencio que se refieren al fuero sindical peruano como una “g limitada y simbólica” (2010, pág. 180).

Sin embargo, existen otros instrumentos normativos y jurisprudenciales que sí nos ha dado mayor alcance sobre esta figura.

Por un lado, la Corte Suprema ha establecido que la figura del fuero sindical genera una “presunción de ilegalidad del despido”, salvo la comisión de una falta grave debidamente comprobada (Casación N° 1241-2003-Chincha). Asimismo, la Suprema ha acogido una concepción amplia del fuero sindical que opta por considerarlo como un conjunto de medidas para proteger no solo a los dirigentes sindicales, sino a todo trabajador que se vea afectado por su participación en la actividad sindical. Este criterio es el mismo que ha sido ratificado en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Adicionalmente, es preciso tener en consideración el marco internacional ratificado por nuestro país, concretamente, los Convenios 87° y 98° de la OIT que recogen el derecho a la libertad sindical y la necesidad de una protección efectiva del mismo. Precisamente, el Convenio 98 de la OIT, ratificado por el Perú, en su artículo 1°, establece una concepción amplia del fuero sindical que está dirigido a todos los trabajadores que realizan actividad sindical (Boza, y otros, 1994, pág. 70), la cual se refuerza para el caso de dirigentes sindicales por su situación de vulnerabilidad (Neves Mujica, 2016, pág. 27).

Asimismo, la jurisprudencia que ha sido emitida por el Comité de Libertad Sindical eleva el parámetro de protección que debe tener un dirigente sindical.

A modo ejecutivo, resumimos los principales criterios establecidos por el Comité de Libertad Sindical que sirven para nutrir el contenido de la figura del fuero sindical:

Criterio
<p>La protección contra los actos de discriminación salarial (como el despido, descenso en grado, traslado y otras medidas perjudiciales) <u>es particularmente necesaria tratándose de delegados y dirigentes sindicales</u> para que puedan cumplir sus funciones con independencia y garantía de no ser perjudicados por las labores que ejercen (OIT, 2018, pág. 213).</p>
<p>Los delegados sindicales no podrán ser despedidos mientras estén en ejercicio de sus funciones, ni durante un periodo determinado desde que cesen en ella, salvo en caso de falta grave (OIT, 2018, pág. 215).</p>

Por otro lado, la jurisprudencia nacional que hemos revisado determina que el fuero sindical no es una garantía para no ser despedido por ningún supuesto. Esto guarda sentido con lo contemplado en otros ordenamientos jurídicos donde el fuero sindical otorga un mayor nivel de protección sin que ello signifique la imposibilidad absoluta de aplicar un despido a un trabajador que se encuentre amprado por el mismo. Por el contrario, el grado de protección adicional que

<sup>39</sup> Villavicencio ha advertido la falta de mecanismos procesales para otorgar una protección real y efectiva al derecho a la libertad sindical (Villavicencio Rios, 2010, pág. 175).

otorga esta figura en esos otros regímenes jurídicos es la calificación previa o autorización por parte de un inspector de trabajo o juez laboral.

El énfasis a que el fuero sindical no implica inmunidad también ha sido recogido por el CLS en las múltiples decisiones que ha emitido:

**1119.** El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa (OIT, 2018, pág. 214).

Por tanto, si bien la regulación del fuero sindical en la LRCT y su reglamento no contiene un matiz particular que acredite un grado de protección adicional del que goza cualquier otro trabajador, la jurisprudencia se ha encargado de nutrir y reforzar el contenido de esa institución. Así, hemos acreditado que el fuero sindical otorga una especie de presunción de ilegalidad del despido que requiere de una causa justa para que ser desacreditado. En la misma línea, se ha constatado que la protección a los dirigentes tiene un mayor parámetro, sin que ello implique inmunidad del trabajador.

Sin embargo, a pesar de la ampliación del marco de protección del fuero sindical que ha otorgado la jurisprudencia, la ausencia de un mecanismo de tutela procesal específico genera que no exista una vía para hacer valer las garantías que, en teoría, otorga el fuero sindical.

Finalmente, a modo de reflexión, sería trascendental reevaluar nuestra legislación laboral a la luz del contenido de la Recomendación N° 143 de la OIT, la cual establece un listado con medidas de protección específica para los representantes de los trabajadores para casos en los que las medidas generales no resulten suficientes. Ello sumado al desarrollo jurisprudencial permitiría incorporar medios de protección que verdaderamente garanticen la libertad sindical.

**2.5. Análisis del caso:** Determinar si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical y si el mismo es una garantía de protección suficiente para el derecho a la libertad sindical.

**a. ¿La señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical?:**

En primer lugar, analizaremos si la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical. Según los hechos del caso, ella ocupó el cargo de Secretaria de Organización a raíz de la reestructuración del SITRAGRISA que se materializó en la Asamblea de Ratificación del 1 de febrero de 2007. En dicha asamblea también se habría determinado que el sindicato sería un gremio por rama de actividad.

En ese sentido, considerando la normativa laboral aplicable a la fecha de los hechos del caso, la señora Mirtha Llanos sí se encontraba protegida por el fuero sindical en virtud de dos de los supuestos que recoge el artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.

Por un lado, el inciso a) del Decreto Ley N° 25593 establece que se encuentran protegidos por el fuero sindical los miembros de los sindicatos en formación desde la presentación de la solicitud de registro hasta 3 meses después:

- La señora Mirtha Llanos era miembro de un sindicato “en formación”: el SUTRAGRISA.
- La calidad de miembro del SUTRAGRISA de la señora Mirtha Llanos se acredita a partir de la revisión de los siguientes documentos:

→ **Padrón de afiliados suscrito en la Asamblea General de Constitución del 28.01.2007:**

**PADRON DE AFILIADOS**  
**SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. \_PERU( SUTRAGRISA)**  
 QUE LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE SE ADHIEREN A SU CONSTITUCIÓN AMPARADOS EN LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA O.I.T., PUNTO 1 DEL ART. 20 Y PUNTO 4 DEL ART.23 DE LOS DD.HH., ART. 51 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO, EN CONFORMIDAD CON EL D.LEY N° 25593, SU REGLAMENTO D.S. 011-92-TR Y DEMÁS NORMAS APLICABLES A LA PRESENTE.

Nombre y Apellidos	I.M.	Oficio	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
Ripley Ripley Pozada	1000314989	Vendedor	40224147		
WALTER JHONNATAN RUIZ CRISANTO	2534134968	Vendedor 2	6799591	01/01/2000	
JOSÉ LUIS BASURRIGA COBLARSCO	2834898674	Vendedor	25326546	18/06/00	
ARACELI DELAER TERRORES	2445392761	VENDEDORA	25893281	17-03-01	
MIRTHA LLANOS MARIN	24589362990	VENDEDORA	9925984	16-11-00	
MIRTHA LLANOS MARIN	2437244939	VENDEDORA	95258381	07-07-99	
Jose Luis GUMIEREZ HEREDIA	2405066720	VENDEDOR	27633371	09-10-97	
CRISTIAN ALEX PACHECO MALDONADO	9000204784	VENDEDOR	25351705	11-01-01	
	4300205427	Vendedor	25797079	22-02-01	
			40482123	16-06-2000	

→ **Asistencia a la Asamblea del 11.02.2007:**

**Asistencia a la asamblea día 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru**  
 07 FEB 16 17:08

N	Nombre y Apellidos	Ocupacion	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
1	WALTER JHONNATAN RUIZ CRISANTO	VENDEDOR	6799591	01/01/2000	
2	MIRTHA ILIANA LLANOS MARIN	VENDEDOR	9925984	07/07/1997	
3	CRISTIAN ALEX PACHECO MALDONADO	VENDEDOR	25756715	11/01/2001	

- El SUTRAGRISA presentó su solicitud de registro con fecha 30 de enero de 2007 como se puede constatar a partir de la revisión del siguiente cargo:

Fecha: 30/01/2007 09:29

**OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA**

**NÚMERO DE REGISTRO: 00000246377-2007**

RUC/DNI: 40224747

Nombre o Razón Social: GIUSEPPE MORETTI POZADA

Asunto: Tupa-18 Inscripción en el registro de sindicatos. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por D.S. N° 010-2003-TR, Art 1...

PERMITE SEC. GRAL. SIND. UNICO DE TRAB. DEL GRUPO RIPLEY S.A. - SOLICITA INSCRIPCION DE SINDICATO

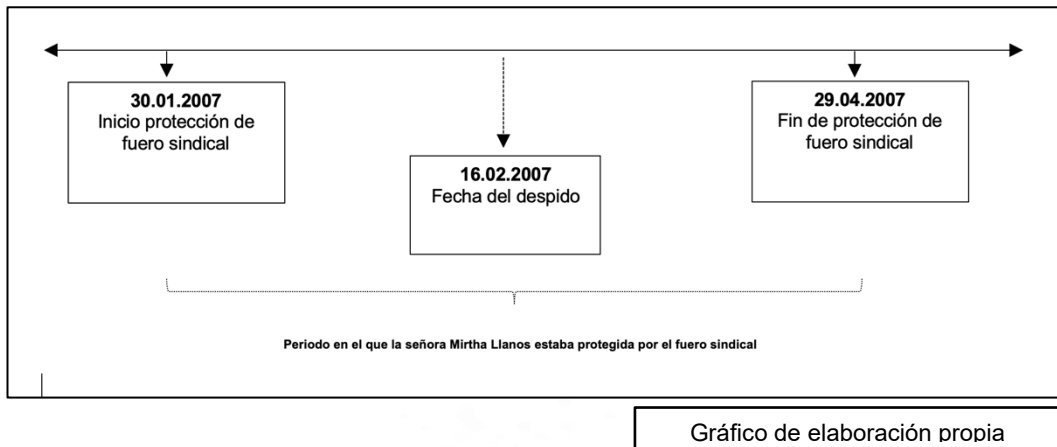
Oficina Destino: SUB DIRECCION DE REGISTROS GENERALES

- La recepción no da conformidad al contenido del mismo.  
 - Revise la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores

- En ese sentido, considerando la calidad de miembro del sindicato de la señora Llanos y que el sindicato del cual era parte solicitó su registro con fecha 30 de enero de 2007, la señora Llanos se encontraba protegida por el fuero sindical desde el 30 de enero de 2007 hasta el 29 de mayo de 2007 (3 meses después) en virtud del inciso a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.



Por tanto, a la fecha de emisión de la carta de despido, esto es el 16 de febrero de 2007, la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical.



Por otro lado, la señora Mirtha Llanos, a la fecha de su despido, también estaba amparada por el fuero sindical en razón de su calidad de miembro de la Junta Directiva del SUTRAGRISA. El inciso b) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 contempla que los miembros de la junta directiva de los sindicatos están amparados por el fuero sindical.

Ahora bien, en tanto el SUTRAGRISA es un sindicato de rama de actividad, el artículo mencionado debe leerse en concordancia con los artículos 12° y 13° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, que sostienen que, en caso de sindicatos de primer grado, están amparados por el fuero sindical hasta 3 dirigentes si el sindicato al que representan no alcanza a 50 trabajadores y que, en el caso de sindicatos de rama de actividad, los dirigentes sindicales no podrán ser más de 1 por empresa.

Así, la junta directiva del SUTRAGRISA, desde la lectura de los instrumentos legales mencionados, tendría a tres dirigentes amparados por el fuero sindical siempre y cuando cada uno de ellos perteneciera a diferentes empresas.

- La señora Mirtha Llanos adquiere calidad de miembro de la Junta Directiva del SUTRAGRISA a partir de la reestructuración que se realizó en la segunda asamblea de ratificación de la constitución del SUTRAGRISA:

Secretario General:	Robert Mitchel Quiroz Dávila, identificado con DNI 10441206
Sub Secretario General:	Miguel Wilmer Raymond Macedo, con DNI 06710308
Sec. de Organización:	Mirtha Yleana Llanos Marín, con DNI 09925984
Sec. de Economía:	Luis Javier Martínez Cárdenas, con DNI 06803138
Sec. de Actas y Archivos:	Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419
Sec. de Asistencia Social:	Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715
Sec. de Prensa y Propaganda:	Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799691
Sec. Capacitación y Cultura:	Luís Ángel Saavedra Vela, con DNI 25789079

- Ahora bien, la norma contempla que en sindicatos de rama de actividad la regla general es que tres dirigentes están amparados por el fuero sindical. No obstante, el Estatuto

Están comprendidos en el fuero sindical y les corresponde la licencia sindical, en principio el Secretario(a) General, sub. Secretaria General, la Secretaria de Organización, secretaria de Defensa y Asistencia Social, Conforme se vaya ampliando el número de afiliados, el fuero sindical se extenderá a los demás secretarías, según lo acuerde la Asamblea General.

del SUTRAGRISA indica expresamente que, en principio, cinco cargos de la Junta Directiva estarían amparados por el fuero sindical, entre los cuáles figura el de Secretario de Organización, cargo ocupado por la señora Mirtha Llanos:

Así, considerando que el número de afiliados al SUTRAGRISA es el recogido por el Padrón de Asistencia a la Asamblea del día 11.02.2007, esto es 61, correspondería que tres dirigentes de la Junta Directiva estén amparados por el fuero sindical, no cinco como recoge el Estatuto del SUTRAGRISA.

En ese sentido, del listado que el Estatuto del SUTRAGRISA establece como dirigentes amparados por el fuero sindical, estamos considerando a los tres primeros como cargos a los que alcanzaría la protección establecida por el fuero sindical, es decir, al Secretario General, Sub Secretaria General y Secretaría de Organización.

En cuanto al ámbito temporal, la norma contempla una protección dirigida a los miembros de la Junta Directiva, por lo que esta protección, en principio, abarcaría el periodo en el cual el trabajador ocupa el cargo en la Junta Directiva. Sin embargo, el artículo 46° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo ha establecido un criterio interpretativo respecto al ámbito temporal del fuero sindical al señalar que procede la nulidad del despido tratándose de representantes de los trabajadores hasta 90 días después de haber cesado en el cargo. También así lo ha reconocido la Corte Suprema en la Casación N° 5481-2015-Lima Norte que indica que se deben aplicar los alcances del fuero sindical desde una concepción amplia para el dirigente sindical cuando el despido se produzca transcurrido el plazo de los tres meses de cesado en el cargo.

Por tanto, la señora Mirtha Llanos también habría estado protegida en virtud de su calidad de miembro de la Junta Directiva con el fuero sindical desde la fecha de su elección. Esto es del 01.02.2007 hasta 3 meses de la finalización de su periodo como miembro de la Junta Directiva.

**b. ¿Qué implicaba la protección del fuero sindical para la señora Mirtha Llanos?:**

Hemos demostrado que la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical a la fecha de su despido, por lo que ahora es pertinente responder la siguiente interrogante: ¿qué implicaba esa protección?

Desde la lectura del Decreto Ley N° 25593 y su reglamento, el fuero sindical implicaba que la señora Mirtha Llanos no podría ser despedida ni trasladada a otro establecimiento sin causa justa debidamente comprobada o sin su aceptación.

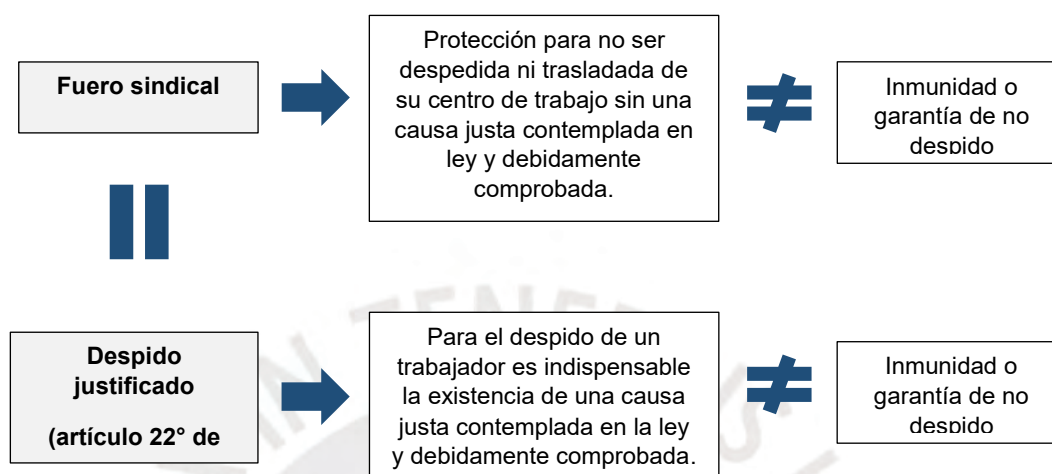
Así, en tanto los hechos del caso no contemplan algún documento que acredite a voluntad de la señora Llanos de poner fin a la relación laboral con la empresa, el vínculo laboral con RIPLEY solo podría haber finalizado unilateralmente por empleador si es que existía una causa justa contemplada en ley y debidamente comprobada, las cuáles se encuentran taxativamente recogidas en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En esa línea, nuevamente resaltamos que la protección que tenía la señora Mirtha Llanos por el fuero sindical no es mayor que la que se encuentra contemplada para cualquier trabajador en general en virtud del artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que reza lo siguiente:

**Artículo 22°.-** Despido justificado

Para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada (...).

Entonces, hasta este punto queda claro que para que RIPLEY concretice el despido de la señora Mirtha Llanos no requería iniciar un proceso judicial previo ante un juez que autorice el levantamiento del fuero ni una inspección a la autoridad del trabajo que realice una evaluación de los hechos como ocurre en otros países de la región, sino que se debía demostrar la existencia de causa justa.



En razón a lo expuesto, podríamos indicar que la protección que brinda el fuero sindical es un refuerzo de la necesidad de que el despido o el traslado esté debidamente justificado en una causa tipificada y comprobada, con lo que esa reafirmación de la necesidad de causa justa podría entenderse como una elevación del parámetro de evaluación de las causas justas que son invocadas por el empleador. Esta elevación del parámetro de protección es conforme al criterio establecido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 1241-2003-Chincha que estableció que el fuero genera una presunción de ilegalidad del despido que solo puede ser desvirtuada con la comisión de una falta grave debidamente comprobada.

Así, en el caso concreto de la señora Mirtha Llanos era indispensable que la falsificación de documentos que fue invocada por el empleador con el objeto de obtener la ventaja del fuero se encuentre debidamente comprobada.

Es en ese punto dónde surge una de las problemáticas, ya que mientras la señora Mirtha defiende la veracidad de los documentos presentados y denuncia actos antisindicales por parte del empleador al desconocer al sindicato. Por otro lado, la empresa afirma que la información es falsa.

Frente a esta situación, la empresa tenía diferentes vías de acción antes de concretizar el despido que le hubiesen permitido corroborar fehacientemente la naturaleza de la documentación que fue presentada por la señora Mirtha Llanos y demás miembros de la Junta Directiva. Por un lado, se pudo hacer presente esta situación a la autoridad a cargo del registro sindical de manera tal que realice una investigación que determine la veracidad o falsedad de los documentos que fueron cuestionados por el empleador (específicamente el padrón de asistencia a las asambleas). En esa línea, con un pronunciamiento de la autoridad que determine el carácter falso de la información, pudo iniciar un procedimiento de despido en contra de Mirtha Llanos.

Además, una vía adicional que pudo utilizar RIPLEY para comprobar la falsedad de la documentación era iniciar un proceso judicial por falsificación de información conforme dicta el

artículo 427° del Código Penal a los que considere los responsables, dónde se determine si los que suscribieron la información supuestamente falsa fueron los autores del delito. Así, si la resolución final de ese proceso determinaba la responsabilidad directa de la señora Mirtha Llanos en la falsificación de los documentos presentados, entonces podría iniciarse el procedimiento de despido.

No obstante, la empresa, lejos de corroborar la veracidad de los hechos que imputó, directamente aplicó el despido sin un sustento sólido. Tal como se ha precisado a lo largo de la presente sección, el fuero sindical no implica una inmunidad frente al despido, ya que el empleador sigue gozando con esta facultad en virtud de su poder de organización y sancionador. Así lo estableció la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5481-2015 Lima Norte al indicar que la protección que el fuero sindical otorga a los trabajadores no constituye inmunidad frente al despido.

Por lo expuesto, desde nuestro punto de vista, en el caso concreto de la señora Mirtha Llanos, el fuero sindical que la amparaba, generaba que la empresa tenga la responsabilidad de acreditar y comprobar con un mayor nivel de exigencia la existencia de una causa justa para proceder con el despido.

Así, si bien la regulación del fuero sindical en nuestro país no implica la realización de un proceso judicial para el levantamiento del mismo, la contraposición de las pruebas y hechos del caso generaban que fuese indispensable que, de manera previa a la concretización del despido, se realice un proceso que determine si los documentos que se entregaron al empleador fueron falsos y si los suscribientes de los mismos tenían responsabilidad directa.

En tanto el fuero sindical no ofrece una garantía procesal específica, lo mínimo que se debería esperar con esta institución es que refuerce el parámetro probatorio del empleador para probar fehacientemente el despido de un colaborador protegido por el fuero sindical en el marco de un proceso de nulidad de despido.

Finalmente, a modo de reflexión, sería importante analizar si la situación concreta de Mirtha Llanos como dirigente sindical y su condición de mujer en un ambiente en el que predominan hombres generaría la justa posibilidad de que se eleve el estándar de protección a las dirigentas sindicales contemplado por el fuero sindical.

La preponderancia de la presencia de hombres en cargos de dirección de los movimientos sindicales ha sido reconocida por la OIT y confederaciones sindicales. Así, las mujeres tienen una tasa de representación promedio de 28% a nivel mundial, y del 30% en Latinoamérica (OEA/CIM/MESECVI, 2020, pág. 19).

Esa presencia mayoritariamente masculina en puestos de dirección sindicales ha sido advertida por la Corte IDH en la Opinión Consultiva OC-27/21<sup>40</sup>. A partir de una evaluación con perspectiva de género del derecho a la libertad, sindical, negociación colectiva y huelga, plantea la necesidad de que los estados adopten las medidas que permitan a las mujeres desempeñar adecuadamente sus actividades laborales y sindicales sin que ello resulte incompatible con la autonomía sindical<sup>41</sup>. En esa línea, señala que los Estados deben establecer cuotas y escaños reservados para mujeres en puestos de toma de decisión dentro de los sindicatos, y otras medidas que protejan efectivamente a las lideresas sindicales contra actos de violencia y cualquier otra forma de discriminación<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Parágrafo 196 de la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH.

<sup>41</sup> Parágrafo 195 de de la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH

<sup>42</sup> Parágrafos 197 al 200 de de la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH

No obstante, consideramos que no sería suficiente la implementación de medidas afirmativas como cuotas y escaños para mujeres, sino que ello debería ir acompañado de instituciones que sirvan a modo de garantía para las mujeres que están expuestas a posibles represalias por esos puestos. Si la participación es baja, entonces el Estado debe asegurarse de que la protección sea suficiente. Esa garantía de protección se podría lograr reforzando la figura del fuero sindical, lo cual, además, impulsaría la históricamente baja participación de las mujeres en cargos dirigenciales<sup>43</sup>.

Con una mayor protección a las mujeres se lograría garantizar su participación en puestos de dirección en las organizaciones sindicales, lo que tendría como consecuencia la incorporación de un enfoque de género en el ejercicio sindical que se vería reflejado en los convenios sindicales (CEPAL y Dean, citado en OEA/CIM/MESECVI, 2020, pág. 19).

A modo de reflexión, consideramos pertinente emitir nuestra opinión en relación a cómo las autoridades del caso han abordado la figura del fuero sindical. Los hechos del caso reflejan que no se ha tomado en cuenta el contenido integral de esta figura, lo cual no solo requiere de una interpretación literal de los instrumentos legales, sino que es una institución cuyo contenido debe dibujarse a la luz de lo que también está recogido en la Constitución, Tratados Internacionales y jurisprudencia sobre la materia.

A continuación, presentaremos cuáles son los criterios interpretativos que utilizaron cada una de las instancias en relación a la aplicación de la figura del fuero sindical y nuestra opinión respecto a los mismos:

- **Primera instancia:** Analiza la figura del fuero sindical acogiendo el criterio establecido en la Casación Laboral N° 1241-2003-Chincha y señala que, mientras que el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR exige un juicio de valor que permita establecer la relación de causalidad con el despido ulterior, **el fuero sindical tiene rasgos objetivos en tanto se presume que la ilegalidad del despido del trabajador afiliado a un sindicato en formación hasta 3 meses de después de presentada la solicitud de registro**, salvo la comisión de falta grave debidamente comprobada, con lo que no existe la necesidad de indagar si existe o no nexo causal entre la afiliación del trabajador a un sindicato en formación con su posterior despido, pues ese se presume si el despido se produce en el lapso temporal indicado en el inciso a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.

En ese sentido, el Juzgado establece una presunción *iuris tantum* de la ilegalidad del despido que queda acreditada en tanto, a su criterio, las faltas graves alegadas no se habrían concretizado.

Al mismo tiempo, rechaza que la señora Mirtha Llanos haya buscado obtener una ventaja personal con el fuero sindical debido a que se trata de un beneficio que proviene de un mandato legal que no se atribuye al propio trabajador por decisión unilateral, sino que es consecuencia de la decisión de la asamblea general al designar a determinado trabajador como representante.

- **Segunda instancia:** La Sentencia de la Primera Sala Laboral de Lima señala que la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical en tanto actuaba como Secretaria de Organización del SUTRAGRISA. Así, **a criterio de la Sala,**

---

<sup>43</sup> Lamentablemente, la información estadística sobre la membresía y densidad sindical es incompleta y escasa, e inclusive, como señala Sue Cobble, la información desagregada por sexo es aún más ausente (OEA/CIM/MESECVI, 2020, págs. 16-17).

**desde la comunicación efectuada al empleador el 05.02.2007 y hasta 3 meses después la señora Mirtha Llanos no podía ser despedida:**

expresados por el apelante; SEXTO: Que, de la comunicación efectuada el 05 de febrero del 2007 obrante a fojas 38 a 42 se precisa que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encontraba protegida por el fuero sindical previsto en el artículo 31° del Decreto Ley 25593, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador acaecido el 05 de febrero del 2007 y hasta tres (3) meses después el mismo no podía ser despedida; no obstante a ello habría sido despedida sin justa causa el 09 de febrero del 2007, tal como se desprende de la constatación Policial de fojas 15, y atendiendo a que la emplazada habría tenido conocimiento oportuno de la designación de la actora como representante sindical; existen suficientes elementos de prueba que permiten determinar que el despido habría sido consecuencia directa de las actuaciones de formación del Sindicato Único de Trabajadores del grupo RIPLEY S.A. -PERÚ; por estas consideraciones CONFIRMARON la Sentencia

- **Corte Suprema:** La Corte Suprema, en la Casación 1417-2009-Lima, no se pronunció sobre la aplicación de la figura del fuero sindical. La empresa alegó que se había aplicado indebidamente el literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593 pues ese artículo no indica que durante ese plazo los trabajadores poseen alguna cualidad que les permita no ser despedidos a pesar de cometer faltas graves. Sin embargo, la Corte Suprema esgrimió que no podía prosperar lo alegado porque la corte no era una tercera instancia en el que se pudiera hacer un nuevo examen crítico de los medios probatorios.

A partir de los pronunciamientos mencionados, desde nuestro punto de vista, el Juzgado Laboral realiza una correcta interpretación de la figura del fuero sindical. Como se ha estudiado, esta institución tiene como objetivo proteger a los trabajadores que, en razón de su actividad sindical, están expuestos a una situación de vulnerabilidad frente al empleador. En esa línea, creemos que es compatible con el cuerpo legal y los instrumentos internacionales elevar el estándar de protección que otorga el fuero sindical, ya que únicamente lo establecido en la norma no genera una protección que corresponda con la finalidad de la institución.

Así, al establecer una presunción *iuris tantum*, el Juzgado recoge un grado de protección adicional para la dirigente sindical, sin desvirtuar la posibilidad de que los trabajadores amparados por el fuero sindical puedan ser despedidos, logrando un equilibrio entre el poder disciplinario que le asiste al empleador (derecho de libertad de empresa) y la garantía para el ejercicio de actividades sindicales (derecho de libertad sindical).

Por tanto, en virtud de la elevación del estándar de protección para los representantes de los trabajadores, será imprescindible que el despido a un trabajador amparado por el fuero sindical requiera que se demuestre que indiscutiblemente existía una causa justa para poder desvincularlo.

Pese a que coincidimos con ese desarrollo del fuero sindical efectuado por el Juzgado Laboral, consideramos erróneo que rechace la posibilidad de que un trabajador se pueda beneficiar de manera unilateral y por su propia decisión del fuero sindical. En este punto el Juzgado Laboral pierde la oportunidad de desarrollar un tema que ya ha sido objeto de estudio por parte de la doctrina, que es el uso abusivo de la figura del fuero sindical. El hecho de que el fuero sindical sea consecuencia de un mandato legal no enerva la posibilidad de que los trabajadores, de mala fe, puedan realizar acciones fraudulentas con el objeto de generar que ese beneficio que contempla la ley recaiga en su persona, y así elevar el grado de protección frente a acciones como, por

ejemplo, el despido, priorizando intereses individuales y no colectivos, lo que afecta la esencia misma de la garantía del fuero sindical (Amaya, 2002, pág. 217).

Asimismo, no coincidimos con la manera en la que la Sala Laboral se ha aproximado al caso, ya que el objetivo del fuero sindical no es impedir que el empleador pueda despedir a un trabajador que se encuentra amparado por el fuero sindical generándose alguna especie de inmunidad.

Es claro que es consustancial a la figura del fuero sindical elevar el estándar de protección frente al despido para quien se encuentra amparado por el mismo, pero ello de ninguna manera se traduce en la imposibilidad de despedir. Así, consideramos que esta interpretación planteada por la Sala excede injustificadamente los propósitos del fuero sindical tornándose en una herramienta que podría ser mal utilizada. Si bien recién en el 2015 se emite jurisprudencia de carácter vinculante<sup>44</sup> que enfatiza que la protección que el fuero sindical otorga a los trabajadores no es una inmunidad frente al despido, de la lectura de los instrumentos normativos aplicables a la época de los hechos, no existe ningún extremo que recoja específicamente esa limitación al poder disciplinario del empleador en razón del fuero sindical.

Por último, desde nuestra perspectiva, la Corte Suprema rechaza, sin la debida motivación, emitir un pronunciamiento sobre el fuero sindical. La empresa había alegado una indebida aplicación del artículo que regula la figura del fuero laboral, con lo que no había hecho referencia a algún tema probatorio, sino meramente interpretativo, con lo cual no resultaba válido el argumento presentado por la Suprema. Este caso pudo ser una oportunidad para que la Corte Suprema haga un desarrollo sobre la relación entre el poder disciplinario y la protección a los dirigentes sindicales mediante la figura del fuero sindical que no llegó hasta el 2015 y a groso modo.

3. **TERCER PROBLEMA JURÍDICO:** Establecer si la señora Mirtha Llanos fue objeto de un despido nulo por actos antisindicales y si los pronunciamientos de las diferentes instancias fueron conformes a ley.

Para brindar respuesta a este problema jurídico, en primer lugar, estudiaremos la regulación del despido en el Perú, enfocándonos en la figura del despido nulo. En segundo lugar, detallaremos qué son los actos antisindicales, cómo nuestro ordenamiento jurídico los regula y qué mecanismos de protección o tutela existen frente a los mismos. Toda esa información nos permitirá consolidar los lineamientos generales que debemos considerar para dar respuesta al problema jurídico planteado.

### 3.1. **¿Cómo se regula el despido en el Perú?:**

Antes de explicar cómo se regula el despido en el ordenamiento jurídico peruano, es importante referirnos al derecho al trabajo. Este se encuentra explícitamente recogido en el artículo 22° de la Constitución bajo los siguientes términos: *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”* (el nfasis es nuestro).

El contenido esencial de este derecho ha sido desarrollado por el TC en la Sentencia que recae en la Expediente N° 00263-2012-AA/TC. En ella ha establecido que el derecho al trabajo implica, por un lado, el derecho a acceder a un puesto de trabajo y, por otra parte, el derecho a no ser despedido sino por causa justa<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Como se detalló, la Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte determina que la protección del fuero sindical no es garantía de inmunidad frente al despido de los trabajadores amparados por el mismo.

<sup>45</sup> Fundamento 3.3.1. de la Sentencia que recae en la Expediente N° 00263-2012-AA/TC

Ahora bien, con el objetivo de proteger el derecho al trabajo, y en virtud del principio de continuidad, surge la figura de la estabilidad laboral. Esta puede ser clasificada en dos tipos: estabilidad laboral de entrada y estabilidad laboral de salida. La primera hace referencia a la preferencia por la contratación a plazo indeterminado, mientras que la segunda impone límite al despido *ad nutum* o arbitrario (Obregon Sevillano, 2016, pág. 200). A su vez, la estabilidad laboral de salida puede ser dividida en estabilidad laboral absoluta y estabilidad laboral relativa. Por un lado, la estabilidad laboral absoluta implica que toda extinción irregular del vínculo laboral trae como consecuencia la reposición en el puesto de labores (tutela restitutoria) (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 132). Por otro lado, la estabilidad laboral relativa determina que, frente a la extinción irregular del vínculo laboral por parte del empleador, se tomen medidas diferentes a la reposición como la indemnización, remuneraciones devengadas, entre otras (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 132).

La estabilidad laboral de salida es la que nos interesa para el análisis de la figura del despido en el Perú, ya que la regulación del despido dependerá del régimen de estabilidad laboral de salida por el que opte cada ordenamiento jurídico. En esa línea, en primer lugar, estudiaremos qué tipo de estabilidad recoge el ordenamiento jurídico peruano y, en segundo lugar, nos avocaremos a analizar la regulación del despido.

En cuanto al modelo de estabilidad laboral desarrollado en el Perú, debemos indicar que, a diferencia de su predecesora, la Constitución Política de 1979, en su artículo 48°, reconocía expresamente el derecho a la estabilidad en el trabajo indicando que el trabajador solo podía ser despedido por causa justa. No obstante, la Carta Magna vigente guarda total silencio sobre el tema, lo cual nos obliga a analizar, desde una perspectiva sistemática, cómo se regula la figura del despido en el ordenamiento jurídico peruano.

Ahora bien, con relación a la regulación del despido en el Perú, es preciso iniciar recogiendo algunas aproximaciones doctrinales de la figura del despido. En términos de Arévalo, el despido puede ser definido como la terminación del contrato laboral por voluntad unilateral del empleador, lo cual podrá estar amparado o no por la existencia de una causa justa (Arévalo, 2016, pág. 310).

En la misma línea, Toyama sostiene que el despido es una forma del poder sancionatorio del empleador que implica la resolución del vínculo laboral por voluntad unilateral del empleador si se presenta un incumplimiento o conducta que pueda ser sancionada (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 124).

El despido tiene una serie de características formales: "(...) i) es un acto unilateral del empleador por lo que para su eficacia no se requiere del asentimiento del trabajador; ii) es un acto constitutivo en tanto el empresario no lo propone sino que lo realiza de forma directa; iii) es un acto recepticio puesto que la extinción decidida por el empleador debe ser conocida por el trabajador para que surta sus efectos; y iv) es un acto que produce la extinción del vínculo laboral" (Monereo citado en Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 134).

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico ha optado por establecer un listado taxativo a modo de *numerus clausus* con las causales de despido, por lo que, **el empleador no puede resolver el vínculo laboral (al menos válidamente) por una causa que no esté contemplada en ese listado** (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 124).

Recogiendo lo expuesto por Blancas Bustamante, Toyama enfatiza que la relación de trabajo únicamente puede ser disuelta válidamente siempre y cuando exista un motivo justificante, tal como se encuentra recogido en el artículo 22° de la Ley de Productividad y Competitividad



Laboral, el cual dicta que el despido de un trabajador está supeditado a la existencia de causa justa contemplada en ley y debidamente comprobada (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 134).

Después de exponer en términos generales cómo se regula la figura del despido en el Perú, es menester entrar a tallar en cuáles son los tipos de despido que recoge el ordenamiento jurídico peruano.

A nivel legal, el TUO de la LPCL, en su artículo 34°, regula dos tipos de despido: arbitrario y nulo.

- **Despido arbitrario:** un despido es arbitrario cuando no se expresa causa o esa no puede ser demostrada en juicio. En este caso, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido.
- **Despido Nulo:** la norma contempla que, de declararse fundada la demanda de nulidad de despido, el trabajador será repuesto a su empleo salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización.

No obstante, el mayor desarrollo de la figura del despido laboral ha sido efectuado a nivel jurisprudencial por medio de los pronunciamientos del TC y de la Corte Suprema. Sin embargo, estos pronunciamientos no siempre han sido uniformes. Es así que, en un esfuerzo por contribuir a la elaboración del marco teórico para el análisis del caso que avoca el presente informe, detallaremos cómo quedarían configurados cada uno de los tipos de despido en función de los pronunciamientos más relevantes.

a. **Despido incausado:**

- A nivel legal, quedó establecido que se produce este tipo de despido cuando el empleador finaliza unilateralmente la relación laboral con el trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresar causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique.
- Sin embargo, en el año 2002, mediante la célebre aclaración de sentencia del **Caso Telefónica**, Expediente N° 1124-2001-AA, el TC argumentó que este tipo de despido resulta inconstitucional por afectar el derecho al trabajo y sostuvo que la vía de protección no podía ser otra que retrotraer las cosas al estado anterior del acto viciado de inconstitucionalidad, siendo la restitución una consecuencia consustancial a un acto nulo, con lo que estableció que el amparo era la única vía para la reparación del derecho.
- Asimismo, posteriormente, en el año 2005, con ocasión del **Caso Baylón**, Sentencia del TC que recae en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, se dispuso que solo en los casos en los que las vías laborales no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente o situaciones especiales sería posible acudir a la vía extraordinaria del amparo.
- Años después, en el 2013, mediante el **I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral**<sup>46</sup> se acordó que los jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley N° 26636 estarían facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento que, de ser fundado, tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo. De esa manera, se estableció que "(...) las vías laborales son idóneas para pretender la reposición frente a un despido incausado o fraudulento" (Neves Mujica, 2015, pág.

---

<sup>46</sup> Es importante enfatizar que este Pleno Jurisdiccional es el primero que se realiza en el ámbito laboral.

231). En ese sentido, mediante este pronunciamiento se ratificó que la vía para tutelar el derecho al trabajo era el proceso laboral ordinario.

- Por tanto, a partir del análisis de estos pronunciamientos, se puede concluir que, frente a un despido fraudulento, la persona afectada puede optar por las siguientes opciones:
  - Reclamar el pago de una indemnización por vía laboral
  - Reclamar la nulidad del despido por vía laboral y solicitar su reposición
  - Reclamar la nulidad del despido por vía constitucional y solicitar su reposición (desde el caso Baylón esto solo sería procedente en casos que requieran de una tutela urgente, y siempre y cuando se cumpla los requisitos de procedencia)

**b. Despido fraudulento:**

- El TC crea este tipo de despido en el ordenamiento jurídico peruano con el **Caso Llanos Huasco**, Sentencia que recae en el Expediente N° 976-2001-AA/TC. En ese pronunciamiento, el TC sostiene que el despido fraudulento se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales. A modo de ejemplo, estamos frente a un despido nulo cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad mediante la fabricación de pruebas.
- En cuanto a las vías para la impugnación de este tipo de despido, es importante recordar el **I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral** el cual dispone que por medio de las vías laborales se puede solicitar la reposición para casos de despido incausado o fraudulento<sup>47</sup>.
- En caso no se pueda obtener la reposición o restitución del derecho afectado, se podrá optar por la vía del amparo. Sin embargo, tampoco debemos perder de vista el carácter residual de la vía del amparo, tal como se determinó a partir del Caso Baylón en el año 2005.
- Por tanto, a partir del análisis de estos pronunciamientos, se puede concluir que, frente a un despido incausado, la persona afectada puede optar por las siguientes opciones:
  - Reclamar el pago de una indemnización por vía laboral
  - Reclamar la nulidad del despido por vía laboral y solicitar su reposición
  - Reclamar la nulidad del despido por vía constitucional y solicitar su reposición (desde el caso Baylón esto solo sería procedente en casos que requieran de una tutela urgente)

---

<sup>47</sup> Ferro sostiene que en función al contenido del TUO de la LPCL, este despido solo podría ser cuestionado mediante un proceso de impugnación de despido accediendo a la tutela resarcitoria, pero a nivel jurisprudencial se han ido dibujando criterios que admiten la tutela restitutoria en la vía ordinaria (Ferro, 2012, pág. 483).

c. **Despido nulo:**

- A continuación, nos referiremos a la figura del despido nulo, la cual es uno de los puntos centrales del presente informe.
- Nuestra normativa no recoge una definición de despido nulo (a diferencia del despido arbitrario), pero se puede determinar su contenido a partir de la lectura de las normas aplicables y la jurisprudencia sobre la materia.
- Como indicamos previamente, el artículo 34° del TUO de la LPCL hace referencia al despido nulo, concretamente a la forma de tutela frente al mismo, es decir, la reposición:

**Artículo 34°. - Despido arbitrario o injustificado**

(...)

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opté por la indemnización establecida en el Artículo 38°.

- Ahora bien, el artículo 34° en mención debe ser leído en concordancia con el artículo 29° del TUO de la LPCL en razón a que este último regula **cuáles** son los supuestos en los que un despido puede ser declarado nulo:

**Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
  - b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad<sup>48</sup>;
  - c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
  - d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
  - e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.
- (...).

- Entonces, de la lectura del artículo 29° del TUO de la LPCL, podemos concluir que los derechos constitucionales protegidos mediante la figura del despido nulo son los siguientes:

Inciso	Supuesto de hecho	Derecho constitucional o bien jurídico protegido
a	La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales	Libertad sindical
b	Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad	Libertad sindical
c	Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes	Derecho de acción

<sup>48</sup> Como bien señala arce, los incisos a) y b) "(...)" con modificaciones poco sustanciales, son los mismos que existen en el inciso a) del artículo 5° del Convenio 158 de la O.I.T. (cabe mencionar que aquel instrumento normativo no ha sido ratificado por el Perú) y que encuentran su origen más remoto en la disposición segunda del artículo 1 del Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva (Convenio 98) "(...)" (Arce Ortiz, 2015, pág. 148).

d	La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole	Igualdad
e	El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia (...)	Igualdad

- Es así que el despido nulo es un tipo de despido contemplado por nuestro ordenamiento para determinados supuestos lesivos de derechos constitucionales que son sancionados con la nulidad del despido y la consecuente reposición del trabajador en su puesto de trabajo.
- En esa línea, Carlos Blancas sostiene que “(...) la figura del despido nulo corresponde a la del despido lesivo de derechos fundamentales, pues de la enumeración de motivos ilícitos que formula la ley se deduce, sin dificultad, que la calificación de «nulo» la reserva a aquellos despidos que lesionan los derechos fundamentales cuya protección se encuentra implícita detrás de cada uno de esos motivos proscritos” (Blancas Bustamante, 2003, pág. 161).
- El sustento de la figura del despido nulo se encuentra en los artículos 23° y 28° del texto constitucional peruano, los cuáles establecen, respectivamente, que las relaciones laborales no pueden limitar los derechos constitucionales y que el Estado debe brindar protección para el ejercicio del derecho a la libertad sindical<sup>49</sup>.
- Cómo se puede constatar, a pesar de que la base de la nulidad del despido es brindar protección a los derechos constitucionales, la LPCL solo sanciona con la nulidad algunos actos que afectan un listado específico de derechos constitucionales.
- En esa línea, Elmer Arce sostiene que el despido nulo es una figura que se construye con la finalidad de garantizar ciertos derechos constitucionales:
 

(...) la legislación peruana con la finalidad de garantizar la vigencia de ciertos derechos constitucionales, construyó la figura del despido nulo sobre el sustrato base de privar de todo efecto jurídico al acto extintivo empresarial basado en motivos antisindicales, discriminatorios o que traducen la represalia patronal como consecuencia del ejercicio legítimo del trabajador de su derecho de tutela judicial efectiva (artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -LPCL) (Arce Ortíz, 2015, págs. 127-128).
- Así, el legislador ha optado por brindarle una vía de protección específica en el ámbito procesal laboral a determinados derechos constitucionales: “(...) la implementación de la figura del despido nulo, resulta no ser más que la apertura de un cauce procesal específico para la tutela de determinados derechos contenidos en el texto constitucional” (Arce Ortíz, 2015, pág. 128).
- En ese sentido, nuestro ordenamiento jurídico optó por un listado taxativo<sup>50</sup> (cerrado) con motivos específicos que generan la nulidad del despido, lo cual ha sido confirmado por el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Arce Ortíz, 2015, pág. 129) que indica que la acción de nulidad de despido requiere que, por lo menos,

<sup>49</sup> Considerando décimo quinto de la Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este

<sup>50</sup> La Corte Suprema ha indicado que el artículo 29° de la LPCL busca establecer las condiciones o circunstancias específicas en las que un despido puede ser considerado como nulo con el objetivo de evitar represalias encubiertas por parte de los empleadores (Considerando Décimo de la Casación Laboral N° 15656-2017-Lima Norte).

uno de los motivos prohibidos por ley sea expresamente invocado y acreditado como sustento del despido (Arce Ortíz, 2015, págs. 164-165).

- Por tanto, cualquiera de los motivos regulados en el listado del artículo 29° de la LPCL podrán ser invocados por la persona afectada en la vía procesal laboral para lograr su reposición.
- Sin embargo, tal como se ha señalado anteriormente, el artículo 29° del TUO de la LPCL no contempla la protección de todos los derechos constitucionales, por el contrario, reduce el ámbito de protección a supuestos muy específicos. Ello afectaría la imperatividad de la protección general a los derechos constitucionales que se encuentra regulada en el artículo 23° de la Constitución Política.
- Por ello, la interpretación del artículo 29° de la LPCL no debe negar al trabajador afectado la opción de acudir a la vía jurisdiccional cuando se produce la afectación de derechos constitucionales no contemplados en la redacción del artículo 29° de la LPCL (Arce Ortíz, 2015, pág. 129). En esa línea, el TC ha permitido que se utilice el amparo constitucional para defender los derechos constitucionales no regulados en el artículo 29° de la LPCL que se ven afectados con el acto del despido (Arce Ortíz, 2015, págs. 129-130).

Entonces, a partir de todo lo expuesto, es posible resumir los tipos de despido y sus medios de tutela en el ordenamiento jurídico con el siguiente esquema:

Tipo de despido	Tutela prevista a nivel legal	Tutela prevista por la jurisprudencia del TC
<b>Incausado</b>	Resarcitoria <u>Vía:</u> proceso laboral	Restitutoria <u>Vía:</u> - Antes del 2005: acción de amparo - Después del 2005 (Caso Baylón): proceso laboral
<b>Injustificado</b>	Resarcitoria <u>Vía:</u> proceso laboral	No aplica
<b>Fraudulento</b>	Resarcitoria	Restitutoria <u>Vía:</u> - Antes del 2005: acción de amparo - Después del 2005 (Caso Baylón): proceso laboral
<b>Nulo</b>	Restitutoria	No aplica
<b>Afectación de derechos constitucionales</b>	No aplica	Restitutoria

Así, actualmente, el afectado por un despido tiene dos opciones. En primer lugar, puede demandar su reposición por la vía laboral (para los casos del despido, nulo, incausado y fraudulento) o una cantidad de dinero (para el caso del despido arbitrario) (Arce Ortíz, 2015, pág. 185). En segundo lugar, si el supuesto concreto no se encuentra contemplado en ninguna de las figuras anteriores, podría acudir a la vía constitucional por medio de una acción de amparo.

Con ánimo reflexivo, es importante indicar que el breve estudio de la regulación de la figura del despido que hemos realizado, nos permite determinar qué tipo de estabilidad laboral ha sido recogido en nuestro ordenamiento jurídico. A nivel legal, del análisis del TUO de la LPCL, podemos indicar que se establece un modelo de estabilidad absoluta para el despido nulo y un modelo de estabilidad relativa para el despido arbitrario (Toyama Miyagusuku, 2009, pág. 133). No obstante, el desarrollo jurisprudencial abanderado por el TC ha generado cambios trascendentales en cuanto al modo de tutela frente a los diferentes tipos de despidos, determinando una clara preferencia por la tutela de tipo restitutoria frente al despido irregular. Así, coincidimos con el doctor Ferro cuando indica que "(...) se ha ido introduciendo paulatina pero inexorablemente la figura [de] la tutela restitutoria ante la verificación de un despido ilícito, vale decir, la estabilidad laboral absoluta por la afectación del derecho al trabajo" (Ferro, 2014, pág. 73).

### 3.2. ¿Qué son los actos antisindicales y cómo se regulan en el ordenamiento jurídico peruano?:

Los actos antisindicales son conductas que buscan menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores. Estos son ejecutados principal (pero no exclusivamente) por el empleador u organizaciones de empleadores (Vilchez Garcés, 2017, pág. 79).

Los actos antisindicales se pueden dar en el momento de gestación de la organización sindical o cuando esa ya haya sido formada:

Mediante estas prácticas se persigue - **en el momento genético de la organización colectiva, limitar o impedir de cualquier forma, el derecho de los trabajadores de agruparse colectivamente para la defensa de sus intereses.** Asimismo, **una vez creada la organización, se busca restringir su actividad,** intentando controlar a las organizaciones, a sus representantes, afectando el derecho a organizar sus actividades de manera autónoma, con la evidente finalidad de eliminar los sindicatos, reduciendo as las posibilidades de verse obligados a llevar a cabo procedimientos de negociación colectiva o encontrarse sometidos a medidas de fuerza para el logro de reivindicaciones salariales y sociales (Vilchez Garcés, 2017, págs. 79-80, el énfasis es nuestro).

En función a la doctrina desarrollada por Bronstein (Vilchez Garcés, 2017, págs. 80-84), las prácticas antisindicales pueden ser calificadas en tres grandes grupos:

<p><b>Prácticas del empleador en contra de sindicalistas a título personal</b></p>	<p>Son conductas que buscan, principalmente, impedir la afiliación, constitución de un sindicato o en general, las actividades sindicales (Vilchez Garcés, 2017, pág. 81). Un ejemplo de este tipo de actos antisindicales es el despido a afiliados (especialmente a dirigentes sindicales) (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 82).</p>
<p><b>Acciones u omisiones de las autoridades públicas en desmedro de los sindicatos</b></p>	<p>Algunos ejemplos de actos antisindicales ejecutados por las autoridades públicas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La disolución de sindicatos (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 83).</li> <li>- La negativa de concesión del registro solicitado ante la Autoridad del Trabajo (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 83).</li> </ul>

### Prácticas del empleador en contra del sindicato como entidad colectiva

Como ejemplos de este tipo de actos tenemos los siguientes:

- Negativa de reconocer a un sindicato como entidad negociadora (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 83).
- Cuestionar la validez de la inscripción de un sindicato (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 83).
- Fomentar sindicatos que el empleador sostiene económicamente (Bronstein, citado en Vilchez Garcés, 2017, pág. 83).
- Acciones del empleador para evitar la conformación de un sindicato (Vilchez Garcés, 2017, pág. 84).
- Negativa del empleador en reconocer la personería jurídica del sindicato, que implica negar su existencia <sup>51</sup> (Toyama Miyagusuku & Merzthal Shigyo, 2013, pág. 94).

En razón a la afectación que los actos antisindicales generan en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, estos han sido proscritos en los diferentes ordenamientos jurídicos y también en instrumentos de naturaleza internacional. El bien jurídico tutelado mediante la proscripción de los actos antisindicales en la libertad sindical (Vilchez Garcés, 2017, pág. 75).

Así, a continuación, haremos referencia a los primeros instrumentos que proscribieron este tipo de actuaciones. Por un lado, la *Wagner Act* fue la primera norma que reguló los actos antisindicales (actos desleales) (Vilchez Garcés, 2017, pág. 77). Como se puede constatar de la lectura del documento, se contempla una serie de conductas que son calificadas como actos desleales por parte del empleador, entre las cuáles figura interferir en las actuaciones de los trabajadores o cualquier discriminación contractual que busque motivar su afiliación o desafiliación a una organización sindical.

#### UNFAIR LABOR PRACTICES

Sec. 8. [§ 158.] (a) [Unfair labor practices by employer] It shall be an unfair labor practice for an employer—

(1) **to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7** [section 157 of this title];

(2) **to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it**: Provided, That subject to rules and regulations made and published by the Board pursuant to section 6 [section 156 of this title], an employer shall not be prohibited from permitting employees to confer with him during working hours without loss of time or pay;

3) **by discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization**:  
(...) (el énfasis es nuestro).

Por otro lado, el Convenio 98° de la OIT, del año 1949, también hace referencia a los actos antisindicales. En el artículo 1° se regula la protección a los trabajadores de los actos de discriminación que puedan afectar la libertad sindical y en el artículo 2° a los actos de injerencia (Vilchez Garcés, 2017, pág. 78).

De la lectura de los instrumentos antes mencionados, se puede concluir que ambos proscriben estas conductas:

- Sujetar el empleo de un trabajador a condición de no afiliarse a un sindicato o a que se desafilie.
- Despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación o participación en actividad sindical.
- Fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.
- Sostener económicamente o de otra forma a un sindicato con la finalidad de controlarlo (Vilchez Garcés, 2017, pág. 78).

<sup>51</sup> Esta conducta que afecta el derecho a la libertad sindical es extraída por los autores a partir de la Sentencia que recae en el Expediente N° 03204-2009-PA/ 94 TC), mediante la cual el máximo intérprete de nuestra Constitución determinó que la entidad demandada no tenía razón para negar personería jurídica al sindicato en tanto el mismo estaba inscrito en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, situación que vulneró el derecho a la libertad sindical.

Ahora bien, en las próximas líneas, es preciso analizar cómo el ordenamiento jurídico peruano regula la figura de los actos antisindicales, es decir, los supuestos concretos y las consecuencias jurídicas que le atribuyen.

### **3.3. ¿Cómo se regulan en Perú los actos antisindicales?:**

En primer lugar, a nivel constitucional, nuestra Carta Magna no establece de manera expresa ninguna definición sobre qué se entiende por actos antisindicales o cuáles son considerados por el ordenamiento jurídico como tales.

En segundo lugar, con relación a los convenios o tratados internacionales ratificados por el Perú en materia de libertad sindical, el artículo 1° del Convenio 98° de la OIT contiene una aproximación sobre los actos antisindicales, a los que se refiere como actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical. Adicionalmente, detalla dos actos concretos (actos antisindicales) respecto a lo cuáles se contempla una especial protección: i) condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o deje de ser miembro de un sindicato, y ii) despedir a un trabajador o perjudicarlo por afiliarse a un sindicato o participar en actividades del mismo.

En tercer lugar, en cuanto a la legislación laboral peruana, la misma no recoge una definición de actos antisindicales. Sin embargo, consideramos que el artículo 4° de la LRCT establece un marco general que podría ser considerado como una definición en amplios términos sobre las prácticas antisindicales (Campos, pág. 128). En virtud a esa norma, se podría entender como actos antisindicales a aquellos actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores y a la intervención en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que son constituidas por los trabajadores:

**Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

En cuarto lugar, debemos indicar que nuestro ordenamiento jurídico laboral recoge en diferentes normas actos que pueden ser calificados como “actos antisindicales” a los cuáles nos referiremos en las próximas líneas (Espinoza Escobar & Torres Tafur, 2013).

Por un lado, los incisos a) y b) del artículo 29° del TUO de la LPCL establecen que es nulo el despido que tenga por motivo: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, o ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad. Estos actos pueden ser calificados como actos antisindicales toda vez que afectan el contenido del derecho a la libertad sindical.

Por otro lado, el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establece de manera expresa actos que afectan la libertad sindical, esto es, actos antisindicales, los que detallaremos a continuación:

- Actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga (por ejemplo, sustitución de trabajadores en huelga, contratación de trabajadores y retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo)<sup>52</sup>.
- Actos para impedir la libertad sindical del trabajador o la organización de trabajadores como restringir la libre afiliación a una organización sindical, impedir la

---

<sup>52</sup> Artículo 25.9 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR



constitución de sindicatos, obstaculizar la representación sindical, utilizar contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga<sup>53</sup>.

- Cualquier acto de interferencia en la organización de sindicatos<sup>54</sup>.
- Transgresión de garantías reconocidas a los trabajadores de sindicatos en formación, a los candidatos a dirigentes sindicales y a los miembros de comisiones negociadoras<sup>55</sup>.
- La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, tiempo parcial u otros<sup>56</sup>.
- La discriminación del trabajador en materia de empleo u ocupación por motivo del ejercicio de la libertad sindical<sup>57</sup>.

Lo expuesto acredita que nuestra legislación no contempla un listado específico que regule qué actos u omisiones son considerados como antisindicales. Sin embargo, sí cuenta con un precepto general que prohíbe los actos que afecten la libertad sindical (artículo 4° del TUO de la LRCT) y, además, en sus diferentes instrumentos normativos establece actos específicos que pueden ser calificados como antisindicales.

Ahora bien, la generalidad del artículo 4° tiene como efecto que la responsabilidad en la identificación de las conductas antisindicales recaiga en los órganos jurisdiccionales. Sin embargo, ello de ninguna manera implica que los supuestos desarrollados por el legislador sean los únicos que puedan ser clasificados como actos antisindicales (Campos, pág. 128).

Cabe añadir que, como bien advierte Villavicencio, en las legislaciones más modernas se suele acompañar la definición general de los “actos antisindicales” con un listado abierto de las transgresiones más comunes. A nivel europeo, ello ocurre en el *Statuto dei Lavoratori* (Italia) y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (España) (Villavicencio Ríos, 2010, pág. 62). Asimismo, en el plano regional, en ordenamientos jurídicos como el chileno, el Código de Trabajo contempla una definición de prácticas antisindicales (definiéndolos como acciones que atenten contra la libertad sindical) y, adicionalmente, establece listados (no taxativos) de lo que se entiende como prácticas antisindicales y lo que no<sup>58</sup>.

Estas opciones por las que han optado los legisladores a nivel comparado, desde nuestra perspectiva, tienen un impacto positivo, ya que permiten establecer parámetros para aproximarse a los actos antisindicales dejando un amplio margen para que toda conducta antisindical pueda ser calificada como tal.

#### **3.4. ¿Qué medios de tutela existen frente a los actos antisindicales?:**

De la lectura incisos a) y b) del artículo 29° del TUO de la LPCL hemos constatado que los mismos sancionan los siguientes actos antisindicales: el despido que es producto de la afiliación a un sindicato, participación en actividades sindicales o por la labor de representación de los trabajadores. En esa línea, el mecanismo concreto frente a la comisión de esos actos es la **nulidad** que tendrá por objeto la reposición (tutela restitutoria). Esta será planteada por la vía ordinaria laboral e, inclusive, desde la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (publicada en el 2010) se prevé la posibilidad de seguir un proceso abreviado laboral para atender las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical y aquellas que

<sup>53</sup> Artículo 25.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<sup>54</sup> Artículo 25.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<sup>55</sup> Artículo 25.11 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<sup>56</sup> Artículo 25.11 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<sup>57</sup> Artículo 25.17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR

<sup>58</sup> A modo de ejemplo el artículo 289° del Código de Trabajo de Chile establece como práctica antisindical la obstaculización en la formación de un sindicato.

únicamente soliciten la reposición. Cabe añadir que, como enfatizamos anteriormente, desde el año 2005, la vía del amparo únicamente podría ser utilizada para aquellos supuestos que cumplan con los requisitos contemplados por el caso Baylón.

Frente a esto surge la interrogante: ¿qué ocurre con el resto de actos antisindicales que se podrían presentar y que no se encuentran expresamente recogidos en los incisos a) y b) del artículo 29° de la LPCL?

Ahora bien, aquellas otras conductas u omisiones susceptibles de ser calificadas como actos antisindicales no regulados por el artículo 29° de la LPCL, al afectar un derecho de naturaleza constitucional, como lo es la libertad sindical (artículo 28° de la Constitución Política del Perú), podrían ser sancionados con la nulidad de despido y la consecuente reposición que se tramitaría mediante una acción de amparo. Inclusive, con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) se ha abierto otra vía procesal idónea que garantiza la *restitutio in natura* de un acto que tiene trascendencia constitucional toda vez que el artículo 2° del citado instrumento normativo establece que se puede demandar al juez laboral la reposición un proceso abreviado laboral cuando esa reposición es la pretensión procesal única (Arce Ortiz, 2015, pág. 165).

La importancia de la apertura de una vía procesal frente a aquellos actos violatorios de la libertad sindical no regulados en el artículo 29° radica en que, anteriormente, todos esos casos debían ser tramitados mediante acciones de amparo: "(...) recién a partir de este momento, se abre en la vía ordinaria laboral un camino procesal para demandar la reposición frente a un despido violatorio de derechos constitucionales. De modo que, todos los derechos constitucionales excluidos de la protección del despido nulo, podrán ser sometidos a la evaluación de un juez laboral. Esto es importante, porque hasta esa fecha, todos los derechos constitucionales excluidos del despido nulo, eran tramitados en acciones de amparo" (Arce Ortiz, 2015, pág. 166).

Debemos precisar, si bien el fuero laboral es una garantía especial dirigida a trabajadores que ejercen el derecho a la libertad sindical, nuestro ordenamiento jurídico no ha previsto una vía procesal específica mediante el cual se pueda reclamar la afectación, por lo que los sujetos afectados podrían optar, inicialmente, por la nulidad del despido o, la vía del amparo en caso se cumplan los supuestos de procedencia desarrollados en el caso Baylón.

Asimismo, la regulación administrativa también ha demostrado ser un medio de protección frente a los actos antisindicales en tanto los mismos son sancionados mediante la imposición de onerosas multas a las empresas que los cometen, lo cual debería generar un claro mensaje a los empleadores y es un medio que ejerce su eficacia independientemente de las acciones que se sigan por medio del proceso judicial, ya que ambos tienen un ámbito de tutela diferenciado.

Entonces, podemos resumir la tutela de los actos antisindicales de la siguiente manera:

Actos antisindicales	Vía	Tipo de tutela
Despedir a un trabajador por su afiliación a un sindicato	Proceso judicial ordinario	Restitutoria
Despedir a un trabajador por su participación en actividades sindicales	Proceso judicial ordinario	Restitutoria
Despedir a un trabajador por ser candidato, actuar o haber actuado en calidad de representante de los trabajadores	Proceso judicial ordinario	Restitutoria

Otros actos que afecten la libertad sindical no contemplados en los incisos a) y b) del artículo 29° de la LPCL <sup>59</sup>	Proceso abreviado laboral  (Aplicable desde entrada en vigencia de la NLPT)	Restitutoria
Otros actos que afecten la libertad sindical no contemplados en los incisos a) y b) del artículo 29° de la LPCL	Constitucional (aplicable antes de la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo o cuando se cumplan los requisitos de procedencia)	Restitutoria

**3.5. Análisis del problema jurídico:** Establecer si la señora Mirtha Llanos fue objeto de un despido nulo por actos antisindicales y si los pronunciamientos de las autoridades a cargo del caso fueron conformes a ley.

Como se puede constatar a partir de la revisión de los documentos del caso, la señora Mirtha Llanos interpuso su demanda de nulidad de despido ante un Juzgado Laboral por la vía laboral ordinaria. Ello es conforme con lo que estipulaba la Ley N° 26636 (LPT) – vigente a la época de los hechos- ya que esta establecía que los juzgados de trabajo tenían la competencia para conocer pretensiones sobre la impugnación de un despido (artículo 4°). Asimismo, la demanda presentada cumplió con todos los requisitos y lineamientos de anexos contemplados en los artículos 15° y 16° de la LPT. Inclusive, la demanda fue interpuesta en plazo previsto por la norma aplicable, esto es 30 días naturaleza de producido el hecho<sup>60</sup>.

En ese sentido, la etapa postulatoria no es un tópico que genere controversias o que implique la necesidad de un análisis de carácter más profundo. Por el contrario, para determinar si la señora Mirtha Llanos fue despedida por ejercer actos de naturaleza sindical, es trascendental hacer una evaluación de los hechos y medios probatorios conforme al derecho aplicable.

Por ello, para determinar la existencia (o inexistencia) de un despido en razón al ejercicio de la libertad sindical, se procederá de la siguiente manera. En primer lugar, evaluaremos si, conforme a la norma aplicable, la señora Mirtha Llanos cumplió con probar la nulidad del despido invocado o si brindó indicios. En segundo lugar, analizaremos si el empleador probó la causa del despido, es decir, si existe una causa justa debidamente fundamentada y ejecutada. En tercer lugar, y en base al desarrollo de las premisas anteriores, determinaremos la señora Mirtha Llanos fue despedida por realizar actos sindicales.

Posteriormente, analizaremos los pronunciamientos que fueron emitidos por las diferentes autoridades en el marco de este caso y brindaremos nuestra opinión respecto a los criterios que fueron utilizados.

<sup>59</sup> Esta vía procesal se apertura a partir del año 2010 con la nueva Ley Procesal del Trabajo (Arce Ortíz, 2015, pág. 165).

<sup>60</sup> Artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la LPCL

a. ¿La demandante fue objeto de un despido nulo por actos antisindicales?:

a.1. ¿La demandante cumplió con probar la nulidad del despido invocado?:

La señora Mirtha Llanos, ejerciendo su derecho de acción, interpuso una demanda<sup>61</sup> solicitando la nulidad del despido, en la vía ordinaria laboral, invocando los incisos a) y b) del artículo 29° del TUO de la LPCL.

Según la normativa aplicable a la época de los hechos, es decir, LPT, correspondía que la demandante **pruebe** la nulidad del despido invocado<sup>62</sup>, con lo cual, evaluaremos si la señora Mirtha Llanos acreditó lo siguiente:

- o Que el despido tuvo como motivo su afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales y,
- o Que el despido estuvo motivado en el hecho de que es candidata a representante de los trabajadores o actúa o actuó en esa calidad.

A partir del análisis del caso, se constata que la señora Mirtha Llanos fundamentó la nulidad de su despido de la siguiente manera:

- o El despido se realizó por su condición de dirigente sindical y actividad sindical: Sostiene que el despido tiene como verdadera motivación su condición de sindicalista, ser fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú y ejercer el cargo de Secretaria de Organización del Sindicato. Es así que la señora Mirtha Llanos busca probar la nulidad de su despido haciendo referencia a una situación específica: su condición de afiliada que ejerce actividad sindical, fundadora del sindicato y dirigente sindical. Para reforzar esa postura ofrece el Expediente que se presentó ante la División de Registros Sindicales que incluye el Acta de Constitución del Sindicato, Padrón de afiliados, Estatutos, nómina de la Junta Directiva, Acta de Ratificación y comunicación al empleador dando a conocer la constitución del sindicato.
- o Fecha del despido: Enfatiza que fue despedida casi inmediatamente después de que la empresa tomó conocimiento de su labor sindical y su cargo de dirigente sindical.
- o Convenios de terminación del vínculo laboral por mutuo disenso con los miembros de la primera Junta Directiva
- o Despido de los demás miembros de la segunda Junta Directiva. La empresa también imputó faltas graves y despidió a otros dos miembros de la segunda Junta Directiva que firmaron la comunicación de la constitución del sindicato al empleador.

Ahora bien, la demandante **no** presentó ningún medio probatorio que acredite directamente que la empresa la despidió por ejercer actividad sindical o tener la condición de dirigente sindical.

Por el contrario, pretende establecer una relación causal entre el despido, y su condición de dirigente, las actividades sindicales y la ausencia de causas justas debidamente fundamentadas.

---

<sup>61</sup> Es preciso recordar que la demanda puede ser definida como "(...) el acto procesal por el cual se da inicio al proceso judicial y se ejerce el derecho de acción" (Vinatea Recoba & Toyama Miyagusuku, 2010).

<sup>62</sup> Artículo 27.3° de la Ley N° 26636

Así, argumenta que el despido busca encubrirse por medio de causales válidas, pero que realmente tienen como motivación su condición de dirigente sindical y miembro activo en la fundación y actividades del sindicato.

Ello resulta totalmente lógico dada la dificultad para la demandante de obtener una prueba directa que confirme que la ruptura del vínculo laboral fue por su ejercicio del derecho a la libertad sindical. Un común denominador en los casos de despido nulo es que el empleador busca cubrir la verdadera causa del despido disfrazándola con la existencia de una supuesta causa justa.

Entonces, la señora Mirtha Llanos se enfocó en introducir circunstancias, actos o signos que, al evaluarse en su conjunto, pudieran generar convicción en el juez de la existencia de actos antisindicales, es decir, **indicios**. Ello resulta totalmente válido en virtud del artículo 41° de la LPT (aplicable a la época de los hechos) y la jurisprudencia sobre la materia.

Indicio	Tipo
Condición de dirigente sindical de la señora Mirtha Llanos <sup>63</sup>	Circunstancia o condición concreta
Proximidad entre fecha de despido y comunicación de la constitución del sindicato	Circunstancia
Celebración de convenios de terminación del vínculo laboral por mutuo disenso con los miembros de la primera Junta Directiva	Actos y antecedentes
Despido de los miembros de la segunda Junta Directiva	Actos

A continuación, citamos la base jurisprudencial que acredita que la parte demandante puede hacer uso de los indicios con el objetivo de demostrar que su despido fue consecuencia de su condición de afiliado o por su participación en actividades sindicales:

Expediente	Principales criterios
Pleno Jurisdiccional Laboral 1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se indica que, si bien el juez no puede utilizar presunciones, deberá actuar los <b>indicios</b> que se aporten para determinar la causa real del despido.</li> </ul>
Casación Laboral N° 157-2006-Del Santa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce que la condición de dirigente sindical es un indicio adicional para probar la nulidad de un despido, pero que no resulta suficiente.</li> </ul>
Sentencia que recae en el expediente N° 01417-2007-PA/TC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desacredita la nulidad de despido invocada por el sindicato porque no se probó, <b>ni siquiera de manera indiciaria</b><sup>64</sup>.</li> </ul>
Sentencia que recae en el Expediente N° 03884-2010-PA/TC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece que cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un <b>indicio razonable</b> que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales<sup>65</sup>.</li> </ul>
Sentencia que recae en el Expediente N° 03337-2012-AA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce como <b>indicio</b> de un supuesto despido por discriminación la manifiesta proximidad entre la constitución del</li> </ul>

<sup>63</sup> Inclusive, debemos precisar que Villavicencio determina que la condición de dirigente sindical no es un indicio, sino una situación jurídica concreta que genera la omisión del requisito de prueba, de manera tal que se traslada el riesgo de insuficiencia probatoria a la otra parte (Villavicencio Ríos, 2010, págs. 223-224). Si bien no estamos de acuerdo con este extremo toda vez que, desde nuestro punto de vista la condición de dirigente es un indicio, coincidimos en que este genera una obligación de probar la justa causa al empleador, sin que ello de ninguna manera exima la responsabilidad de la parte interesada de seguir aportando material probatorio que permita generar certeza en el juzgador sobre los extremos que alega.

<sup>64</sup> Fundamento 8 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 01417-2007-PA/TC

<sup>65</sup> Fundamento 13 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 03884-2010-PA/TC

	<p>sindicato, la presentación del pliego de reclamos y el despido del actor<sup>66</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En esa línea, sostiene que, si bien esa mera proximidad por sí sola no sustenta sólidamente la inferencia, no debe perderse de vista que cada hecho imputado como falta grave fue desestimado<sup>67</sup>.</li> </ul>
<p><b>Casación Laboral N° 12816-2015-Lima</b> *Precedente vinculante considerando décimo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece la figura de la “presunción de despido antisindical” en un criterio interpretativo para el artículo 29° de la LPCL.</li> <li>• Según ese criterio, cuando el trabajador demandante alegue que el despido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar <b>indicios razonables</b> de los que se pueda deducir una presunción no plena, que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales; por su parte <b>el empleador demandado solo podrá destruir esa presunción de despido antisindical probando fehacientemente que su decisión obedeció a un móvil razonable</b>, como es caso de la comisión de una falta grave o la presencia de una causa justa de extinción del contrato de trabajo. No podrá invocar como causa razonable para la terminación de la relación laboral el vencimiento del plazo de contratos celebrados fraudulentamente con violación las leyes laborales<sup>68</sup>.</li> </ul>
<p><b>Casación Laboral N° 19348-2015-Lima</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratifica que, en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, la parte demandante tiene la obligación de probar o aportar <b>indicios razonables</b> que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad previstas en la norma sustantiva<sup>69</sup>.</li> <li>• Recoge el criterio interpretativo establecido en la Casación Laboral N° 12816-2015-Lima<sup>70</sup>.</li> <li>• Se establece que es un indicio que el hecho de que el despido se produjo después de la comunicación que hizo el sindicato sobre la afiliación del demandante<sup>71</sup>.</li> </ul>
<p><b>Casación Laboral N° 1751-2016-Lima</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece que, en los casos en los que se demanda la nulidad del despido, la parte laboral no está liberada de su carga probatoria, sino que tienen la obligación de aportar <b>indicios razonables</b> que permitan establecer que su despido obedeció a alguna de las causales de nulidad de despido.</li> <li>• Si el trabajador no prueba al menos indiciariamente la causal de nulidad del despido, el empleador será absuelto de la demanda.</li> <li>• Para imponer la carga probatoria al empleador, el demandante debe aportar un <b>indicio razonable</b> que acredite que el despido fue a causa de alguno de los supuestos regulados en el artículo 29° de la LPCL.</li> </ul>
<p><b>Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para que el empleador tenga la carga probatoria de probar que el despido obedeció a causas reales y que no constituye una discriminación por motivos sindicales el demandante debe aportar un <b>indicio razonable</b> que indique que el despido se originó como consecuencia o por su participación en actividades sindicales<sup>72</sup>.</li> <li>• Ello con el objetivo de mesurar la tan pesada carga de prueba a través de fórmulas de aligeración, como el <b>principio de facilitación probatorio y la prueba indiciaria</b><sup>73</sup>.</li> </ul>

<sup>66</sup> Fundamento 4.3.4. del expediente que recae en la Sentencia N° 03337-2017-AA

<sup>67</sup> Fundamento 4.3.6. del expediente que recae en la Sentencia N° 03337-2017-AA

<sup>68</sup> Considerando décimo de la Casación Laboral N° 12816-2015-Lima, el cual además constituye un precedente de obligatorio cumplimiento.

<sup>69</sup> Considerando quinto de la Casación Laboral N° 19348-2015-Lima, el cual además constituye un precedente de obligatorio cumplimiento.

<sup>70</sup> Considerando séptimo de la Casación Laboral N° 19348-2015-Lima, el cual además constituye un precedente de obligatorio cumplimiento.

<sup>71</sup> Considerando octavo de la Casación Laboral N° 19348-2015-Lima

<sup>72</sup> Considerando décimo séptimo de la Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este

<sup>73</sup> Considerando décimo séptimo de la Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este

Entonces, la jurisprudencia ha reconocido que, si el demandante aporta un indicio razonable que acredite que su despido es consecuencia de su condición de afiliado o su participación en actividades sindicales, se impondrá al empleador la carga de demostrar que el despido tiene causa justa y no es una discriminación por motivos sindicales, de lo contrario se declararía la existencia de actos antisindicales.

Este criterio ya había sido recogido expresamente por el Tribunal Constitucional cuando se produjo el despido de la señora Mirtha Llanos, con lo que era un parámetro que las autoridades debieron tener en consideración para la resolución del caso<sup>74</sup>.

Por lo expuesto, **ante la existencia de indicios acreditados por la señora Mirtha Llanos, RIPLEY debía acreditar que el despido tuvo una causal motivada conforme a ley.**

#### **a.2. ¿La empresa probó fehacientemente la causa justa de despido?:**

Ha quedado acreditado que la señora Mirtha Llanos demostró la existencia de indicios de que el despido se habría producido por ejercer actividad sindical, por lo que será indispensable evaluar si la empresa cumplió con acreditar una causa justa de despido.

RIPLEY atribuyó a Mirtha Llanos la comisión de las siguientes faltas graves:

- **Inciso a) del artículo 25° del TUO de la LPCL:** Indica que se incumplió las elementales obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse un trabajador aún en el legítimo ejercicio de la libertad sindical.
- **Inciso d) del artículo 25° del TUO de la LPCL:** Señala que la señora Mirtha Llanos brindó información falsa a la empresa con la intención de gozar del fuero sindical y, eventualmente, de la licencia sindical, ello en base a la supuesta creación de un sindicato fraudulento.

A nivel formal, la empresa cumplió con el procedimiento estipulado legalmente para efectuar un despido, ya que después de tomar conocimiento sobre las presuntas faltas procedió a cursarle una carta de imputación de cargos a la señora Mirtha Llanos otorgándole el plazo legalmente estipulado para que pueda ejercer su derecho a la defensa mediante la presentación de los descargos. La empresa tomó conocimiento de las presuntas faltas el 5 de febrero de 2007 y emitió la carta de preaviso el 8 de febrero de 2007, la cual fue recibida el 10 de febrero y en ella se dejó expresa constancia del derecho que le asiste a la trabajadora para efectuar sus descargos. En ese sentido, se observó el principio de inmediatez, en tanto existió un plazo razonable desde el conocimiento de la presunta falta y la notificación de la carta de preaviso. Asimismo, el plazo establecido para remitir los descargos fue conforme a lo regulado en el artículo 31° del TUO de la LPCL. Además, la comunicación fue escrita y en ella se indicó la causa del despido y la fecha de cese, con lo que se actuó, en principio, conforme al artículo 32° del TUO de la LPCL.

No obstante, para que la causa de despido invocada sea válida no es suficiente seguir el procedimiento legal. Por el contrario, dicha causa debe estar explícitamente contemplada en la ley y comprobada. Por ello, es indispensable realizar un análisis de la misma para ratificar que

---

<sup>74</sup> Si bien a la época de los hechos del caso los indicios generaban que el empleador tenga la carga probatoria de demostrar que el despido se sustentaba en causa justa, con el paso del tiempo, la jurisprudencia ha reforzado este criterio creando una "**presunción de despido antisindical**". Con el precedente vinculante de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 12816-2015-Lima, se establece que la presentación de indicios de afectación a la libertad sindical puede generar una "presunción no plena" de que el término de la relación laboral se debió a la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales que solo podrá ser destruida probando la existencia de causa justa.

los hechos calzan en los supuestos recogidos por la norma y que los mismos tienen el debido sustento para ser imputados. La obligatoriedad por parte de la empresa de acreditar la existencia de causa justa de despido, en la época de los hechos del caso, tiene su sustento en el artículo 27.3° de la LPT y en el artículo 22° del TUO de la LPCL.

En esa línea, ahora nos avocaremos a realizar un análisis sustancial para determinar si la empresa probó fehacientemente la existencia de una causa justa de despido.

El hecho en el que se basa RIPLEY para imputar las faltas mencionadas a la trabajadora es que la documentación que presentó era falsa porque en el padrón de afiliados figuraban las firmas de trabajadores que no pudieron estar presentes en la asamblea de constitución o que, inclusive, habían declarado ante notario público su inasistencia.

Entonces, RIPLEY acciona el despido en base a la existencia de irregularidades en uno de los documentos que se emiten con ocasión a la constitución de una organización sindical, como lo es el padrón de afiliados.

Consecuentemente, el hecho que RIPLEY determina como falta grave está directamente relacionado a la manera en la que se llevó a cabo la constitución del SUTRAGRISA, es decir, se cuestiona el ejercicio del derecho a la libertad sindical en su dimensión colectiva. En base a la existencia de ese ejercicio irregular del derecho a la libertad sindical se concretiza el despido de la señora Mirtha Llanos.

Ahora bien, en virtud del principio de no injerencia y autonomía en el ejercicio de la libertad sindical, la empresa no puede cuestionar cómo un trabajador hace uso de ese derecho. Cumplir cabalmente con los requisitos que la norma laboral pudiese haber establecido para regular el ejercicio de este derecho **no** constituye una obligación derivada de la relación laboral. En ese sentido, el ejercicio del derecho a la libertad sindical y las obligaciones derivadas de la relación laboral son dos ámbitos diferentes.

No obstante, la situación en este caso es más compleja, ya que el empleador no intervino para indicar que el sindicato debería llevar su asamblea de constitución en determinado lugar u otro aspecto similar, sino que RIPLEY despide a la trabajadora porque ella habría entregado un documento faltando a la verdad sobre quiénes asistieron al acto de constitución.

Entonces, el derecho a la libertad sindical y su ejercicio forman parte del ámbito personal de los trabajadores en el que empleador no puede interferir. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, cuando en el ejercicio de ese derecho se entrega documentación falsa, el empleador tendría la facultad de poder realizar los cuestionamientos que estime pertinentes porque esa información pasa a la esfera de la relación laboral y además en razón a que el ejercicio del derecho a la libertad sindical debe desarrollarse de manera legal (conforme lo ha reconocido el Convenio 87° de la OIT). No obstante, es fundamental que los cuestionamientos se realicen por las vías idóneas, de manera tal que se garantice una intervención mínima en la esfera de la libertad sindical que permita al empleador corroborar la veracidad o no de la información presentada.





Por esa razón discrepamos con el criterio que fue acogido en un pronunciamiento de la Corte Suprema con posterioridad a los hechos que ameritan el análisis del presente caso, la Casación Laboral N° 10003-2017-Loreto. Los hechos de ese caso eran muy similares a los del expediente que es objeto de análisis, ya que se despide por falta grave a un trabajador argumentando que presentó información falsa relacionada a la asistencia de trabajadores a la asamblea de constitución. Ahí, la Suprema determina que el supuesto de presentar información falsa al empleador no se enmarca como una falta grave, sino que radica en el ejercicio de su libertad sindical, en el marco de su doble contenido. Además, indica que cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción de un derecho de tal naturaleza resultará vulneratorio de dicho derecho<sup>75</sup>. Un razonamiento de ese tipo incentiva la posibilidad de que se realice un ejercicio abusivo del derecho a la libertad sindical que desconoce los límites y parámetros impuestos por la ley.

Así, consideramos que es válido que el empleador verifique la veracidad de la información proporcionada, así la misma sea resultado del ejercicio del derecho a la libertad sindical. Lo que resulta reprochable es que, sin una investigación sobre la veracidad de la documentación, se ejecute un despido a una dirigente sindical de una organización recientemente formada.

Había argumentos y documentos a favor de la veracidad de la documentación, como, por ejemplo, el hecho de que la asamblea de constitución haya sido abierta, lo que habría permitido a los trabajadores acudir a manifestar su voluntad en horas de descanso y regresar a sus labores. Del mismo modo, la empresa también tenía razones para cuestionar la veracidad de la documentación como las declaraciones de dos trabajadores que negaban expresamente por medio de certificación notarial haber sido parte de la asamblea de constitución del SUTRAGRISA. Esa confrontación de posiciones generaba que sea razonable que una autoridad imparcial se pronuncie sobre el tema llegando a una decisión final en base de una investigación con todas las garantías aplicables.

Inclusive, la señora Mirtha Llanos se encontraba amparada por el fuero sindical por lo que la justificación de la causa de despido (falsedad de la información) tenía un parámetro de exigencia mayor que no se respetó en ningún extremo del caso.

<sup>75</sup> Considerando décimo quinto de la Casación Laboral N° 10003-2017-Loreto

Ahora bien, y tal como se desarrolló en la sección sobre el fuero sindical, existían vías que pudieron ser utilizadas por RIPLEY para comprobar si la información presentada por la señora Mirtha Llanos era falsa o no:

- Comunicar las irregularidades advertidas a la Sub División de Registros Generales de manera tal que se realice la verificación de la data.
- Iniciar un procedimiento por falsificación de documentos a las personas que suscribieron el documento con la comunicación de la constitución de la organización sindical en virtud del artículo 427° del Código Penal.

Recién con un pronunciamiento de una autoridad que determine la responsabilidad de los suscribientes de la carta de comunicación en la falsificación de documentos, la empresa hubiese podido iniciar un procedimiento para despedirlos.

En resumen, la empresa imputó a la señora Mirtha Llanos una falta que no se encontraba debidamente comprobada. No hizo una investigación previa que permita determinar por una vía idónea las irregularidades alegadas y los sujetos responsables. Esto tiene una gravedad mayor si se tiene en cuenta que, como hemos explicado anteriormente, a la época del despido, la trabajadora se encontraba protegida por el fuero sindical, lo que implicaba un refuerzo a los parámetros de fundamentación de la causa justa de despido.

Por lo expuesto, hemos acreditado que **RIPLEY no cumplió con probar la existencia de una causa justa de despido, lo que acreditó la existencia de actos sindicales y la subsecuente nulidad de despido.**

Es importante añadir que con posterioridad al despido de la señora Mirtha Llanos y para ser concretos con mucha fuerza desde el año 2015, la línea jurisprudencial ha establecido que cuando el despido se produce con posterioridad a la afiliación, constitución y registro de un sindicato se puede determinar que estamos frente a un despido nulo. En otras palabras, la jurisprudencia es más proclive a establecer una relación de causalidad directa entre la constitución de un sindicato y afiliación al mismo, y el despido, tal como se detalla a continuación:

Expediente	Principales criterios
<p align="center"><b>Sentencia que recae en el Expediente N° 00221-2015-PA/TC</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como el demandante fue despedido con posterioridad a la constitución, solicitud de registro y registro del sindicato, y en virtud a los alcances y protección del derecho a la libertad sindical, fue objeto de un despido nulo<sup>76</sup>.</li> <li>• La decisión del TC se refuerza con el hecho de que con el mismo argumento (retiro de confianza) la empresa también cesó a otros seis trabajadores que se afiliaron al sindicato<sup>77</sup>.</li> </ul>
<p align="center"><b>Sentencia que recae en el Expediente N° 02296-2015-PA/TC</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como el demandante (quien era secretario general del sindicato) fue despedido con posterioridad a la constitución, solicitud de registro y registro del sindicato, y en virtud a los alcances y protección del derecho a la libertad sindical, por lo que fue objeto de un despido nulo<sup>78</sup>.</li> <li>• La decisión del TC se refuerza con el hecho de que con el mismo argumento (retiro de confianza) la empresa también cesó a otros</li> </ul>

<sup>76</sup> Fundamento 18 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 00221-2015-PA/TC

<sup>77</sup> Fundamento 19 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 00221-2015-PA/TC

<sup>78</sup> Fundamentos 15 y 17 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 02296-2015-PA/TC

	dos trabajadores que formaban parte de la dirigencia sindical y otros cuatro que se afiliaron al sindicato <sup>79</sup> .
<b>Sentencia que recae en el Expediente N° 03004-2017-PA/TC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se determina la existencia de un despido nulo que afecta el derecho a la libertad sindical debido a que el accionante fue despedido por ejercer su derecho a la libertad sindical, ya que se afilió al sindicato y actuó como dirigente<sup>80</sup>.</li> </ul>
<b>Casación Laboral N° 12564-2016-Lima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece que la demandante fue despedida por su afiliación al sindicato, ya que el cese se produjo luego de que el empleador conoció sobre la afiliación pretendiendo encubrir el despido con un supuesto vencimiento de contrato modal<sup>81</sup>.</li> </ul>
<b>Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corte Suprema decide que el actor fue despedido por su afiliación al Sindicato de trabajadores, toda vez que el cese se realizó luego de haber conocido de tal afiliación, pretendiendo encubrir el despido con un supuesto vencimiento de contrato modal<sup>82</sup>.</li> </ul>

Sin perjuicio de todo lo expuesto, en tanto RIPLEY no cumplió con acreditar la causa de despido, es preciso incidir en cuáles son los actos antisindicales que habrían sido cometidos por la empresa.

### **a.3. ¿Qué actos antisindicales se pueden constatar en el caso?:**

Desde nuestro punto de vista, pueden constatar dos actos antisindicales que fueron ejecutados por RIPLEY.

El primer acto antisindical identificable en el caso es el despido de la señora Mirtha Llanos por la ejecución de actividades sindicales (que ha quedado acreditado que no tenía causa justa alguna). Si bien este acto no está explícitamente contemplado como un acto antisindical en nuestra legislación, el mismo afecta el derecho a la libertad sindical, con lo que es perfectamente calificable como tal.

El despido de la señora Mirtha Llanos en razón a su cargo como dirigente sindical y las actividades sindicales ejecutadas genera una afectación tanto a la vertiente individual como colectiva de la libertad sindical. Por un lado, en cuanto al ámbito individual, vulnera el derecho de los trabajadores a realizar actividades sindicales, ya que con el despido la señora Mirtha Llanos quedó impedida de participar activamente en la representación de la organización sindical y de realizar aquellas actividades que como miembro de la Junta Directiva debió haber cumplido.

Por otro lado, ese mismo acto, también afecta la vertiente colectiva de la libertad sindical, ya que el sindicato pierde a un miembro. Esto ha sido calificado por la doctrina italiana como la *plurioffensivita* de las conductas antisindicales, que hace referencia a aquellas afectaciones individuales a la libertad sindical que también implican una afectación colectiva y que encuentran su máxima representación en el despido a un dirigente sindical (Giugni citado en Villavicencio Ríos, 2010, pág. 168), tal como lo hemos podido corroborar a partir del despido de la señora Mirtha Llanos.

Sin perjuicio de lo mencionado, consideramos pertinente adicionalmente analizar el despido del que fue objeto la señora Mirtha Llanos a la luz del “juicio de antisindicalidad” propuesto por el doctor Wilfredo Sanguinetti, lo cual demostrará que se cumplen con los elementos que el autor

<sup>79</sup> Fundamento 18 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 02296-2015-PA/TC

<sup>80</sup> Fundamento 23 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 03004-2017-PA/TC

<sup>81</sup> Considerando décimo octavo de la Casación Laboral N° 12564-2016-Lima

<sup>82</sup> Considerando vigésimo de la Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este

identifica para calificar un comportamiento como antisindical (Sanguinetti Raymond, 1993, págs. 160-221):

- **Comportamiento lesivo:** el despido de una dirigente sindical en razón a su cargo representativo o las actividades sindicales ejecutadas es un acto que puede generar un resultado prohibido. Además, el empleador sería el posible sujeto activo de esa práctica.
- **Conducta antijurídica:** el despido a un dirigente sindical por su condición de tal o el ejercicio de actividades sindicales está prohibido en nuestro ordenamiento jurídico tanto por una norma general como una específica. Por un lado, el artículo 29° del TUO de la LPCL sanciona con la nulidad el despido a un dirigente por el ejercicio de actividades sindicales y, por otro lado, el artículo 4° del TUO de la LRCT proscribire de manera general todo acto que afecte el derecho de sindicalización:

**Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

**Artículo 29.-** Es nulo el despido que tenga por motivo:  
La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;  
Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad  
(...).

- **Irrelevancia de la culpa del agente:** En las lesiones a la libertad sindical no interesa la culpa del agente, con lo que no tiene ninguna relevancia que la empresa haya tenido o no la intención de generar una afectación al derecho a la libertad sindical (Sanguinetti Raymond, 1993, págs. 219-220).

El segundo acto antisindical que hemos podido advertir a partir de la revisión de los hechos del caso es la interferencia en las actividades sindicales por parte de RIPLEY, que ha sido calificada por la doctrina como una práctica antisindical del empleador en contra del sindicato como entidad colectiva (Vilchez Garcés, 2017, pág. 84).

Después de la constitución del SUTRAGRISA, conforme dicta la ley, se debían concretizar una serie de acciones para el registro sindical con el objetivo de que la naciente organización pueda gozar de la personalidad gremial. No obstante, desde que la empresa tomó conocimiento de la constitución de la organización, realizó una serie de acciones que interfirieron con ese objetivo: cuestionamiento de la veracidad de la información de los documentos de constitución del sindicato (sin observar las vías pertinentes) y rechazo de la existencia del sindicato. Tal como hemos estudiado, consideramos que existía una vía específica que la empresa debía seguir si quería cuestionar la información que el SUTRAGRISA le había proporcionado evitando la configuración de actos de injerencia; sin embargo, la misma no fue observada por RIPLEY.

- **Comportamiento lesivo:** el cuestionamiento de los documentos que forman parte de la constitución del sindicato y la negativa de reconocimiento de una organización sindical de manera unilateral son actos que pueden causar un resultado prohibido como lo es la intervención de la empresa en el ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores. Asimismo, es comportamiento que puede ser atribuido al empleador.
- **Conducta antijurídica:** esa intervención en el derecho a la sindicalización de los trabajadores se encuentra expresamente prohibida por el artículo 4° del TUO de la LRCT:

**Artículo 4.-** El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen.

- **Irrelevancia de la culpa del agente:** En las lesiones a la libertad sindical no interesa la culpa del agente, con lo que no se requiere comprobar que RIPLEY haya tenido la intención de realizar actos que restrinja o menoscaben el derecho de sindicalización de los trabajadores (Sanguinetti Raymond, 1993, págs. 219-220).

Finalmente, advertimos un tercer acto antisindical que puede ser atribuido al Estado. Este sería el hecho de que el registro del sindicato sea un procedimiento constitutivo, ya que otorga personería gremial como resultado de una evaluación previa de determinados requisitos por parte de la Autoridad del MTPE. Tal como dicta el artículo 4° del TUO de la LRCT el Estado debe abstenerse de todos aquellos actos que puedan restringir el derecho de sindicación de los trabajadores, lo que resultaría totalmente contradictorio con el resto de los artículos del mismo cuerpo normativo y que por tanto requieren de una revisión y respuesta efectiva del Estado.

**b. Análisis de los pronunciamientos de las autoridades a cargo del caso:**

Hemos realizado un análisis sobre la nulidad de despido que fue invocada por Mirtha Llanos que nos permitió acreditar que la señora Llanos fue despedida por el ejercicio de su actividad sindical.

En ese sentido, a la luz de lo desarrollado hasta este punto, corresponde evaluar los argumentos que fueron invocados en las diferentes instancias y en la Corte Suprema.

**b.1. Sobre la Sentencia de primera instancia: Sentencia N° 29-2008-27° J.L.L (Juzgado Laboral de Lima):**

El Juzgado Laboral a cargo del caso realizó un análisis en dos planos. Por un lado, hizo un desarrollo del derecho a la libertad sindical y posteriormente efectuó una referencia a la cercanía entre el despido de la señora Mirtha Llanos y la comunicación al empleador de la constitución del sindicato. Por otro lado, y siendo casi la totalidad del análisis, se dedicó a evaluar las causales que fueron invocadas por la empresa para sustentar la existencia de una causa justa de despido.

En cuanto al análisis de las causales invocadas por la empresa, en primer lugar, el Juzgado desacreditó la imputación argumentando que los cuestionamientos respecto a la presencia física o no de los integrantes del sindicato al momento de la constitución solo puede corresponder a los propios integrantes de la organización, pero no al empleador. En la misma línea, sostuvo que no es obligación del trabajador (que derive del contrato de trabajo) informar o no de la asistencia a una reunión de la cual no forma parte el empleador porque esa organización solo tiene que ver con la adecuada defensa de sus intereses frente al empleador.

Coincidimos parcialmente con esa afirmación, toda vez que busca enfatizar el ejercicio independiente del derecho a la libertad sindical. Sin embargo, consideramos que hubiese sido razonable que se deje constancia expresa de la importancia de que se respeten los requisitos legales para la constitución de un sindicato y de la posibilidad de denunciar irregularidades, ya que el ejercicio de todo derecho tiene límites, caso contrario el establecimiento de requisitos sería un sinsentido. No obstante, lejos de hacer un llamado a la legalidad, el Juzgado desacreditó de plano y con poca argumentación los documentos que fueron presentados por la empresa para acreditar la falsificación en la asamblea de constitución.

En segundo lugar, en relación a la causal que hace referencia a la obtención de una ventaja personal, el Juzgado señala que el fuero sindical proviene de un mandato legal con lo que no se trata de un beneficio que se atribuya un trabajador por decisión unilateral, sino más bien es decisión de la Asamblea General. Así, llega a la conclusión de que, al tratarse de un beneficio impersonal, entonces no existiría la falta grave alegada.

Discrepamos con esta argumentación expuesta por el Juzgado toda vez que desconoce la posibilidad de que pueda existir un ejercicio abusivo de un derecho. Se pueden presentar casos en los que ciertos trabajadores constituyen sindicatos con el solo objeto de estar amparados por el fuero y gozar de un mayor grado de protección frente a cualquier intención de despido que pueda realizar el empleador, en otras palabras, priorizando intereses individuales y no colectivos, lo que afecta la esencia misma de la garantía del fuero sindical (Amaya, 2002, pág. 217)

En tercer lugar, el Juzgado se refiere a la existencia de una serie de hechos que denotan la actitud de la empresa de realizar actos antisindicales que atentan contra el derecho de los trabajadores de constituir y formar parte de un sindicato: *“llama la atención que de los 9 integrantes de la primera junta directiva, dos de ellos han celebrado con la empresa convenios de cese de mutuo disenso dentro de las 72 horas de haberse constituido el sindicato; dos trabajadores que aparecen declarando que no forman parte del sindicato; que Mirtha y otro secretario (Juan Manuel Chinchay) sean despedidos por la constitución del sindicato”*. Este extremo es utilizado como un argumento adicional para determinar la falta de existencia de una causa justa de despido y para acreditar la existencia de actos antisindicales.

Desde nuestra perspectiva, el Juzgado Laboral actúa conforme a derecho al enfatizar la existencia de circunstancias que demuestran una actitud de la empresa de realizar actos antisindicales. En virtud de nuestro análisis, nos hemos referido a estos como indicios, los cuáles además generan que el empleador tenga la responsabilidad de demostrar la existencia de una causa justa de despido.

#### **b.2. Sobre la sentencia de la Sala:**

La Sala Laboral realiza un análisis más concreto del caso. En primer lugar, argumenta que las faltas imputadas por la señora Mirtha Llanos no estaban debidamente probadas, ya que la carta que la empresa dirige al sindicato comunicando la creación del sindicato no resulta una actuación a instancia personal, sino una actuación colectiva de varios trabajadores que designaron a sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución.

En esa línea, indica que alegar la falsedad de las firmas no resta validez a la celebración de ese acto, dado que los cuestionamientos se debieron efectuar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Coincidimos parcialmente con el criterio de la Sala, ya que establece la naturaleza colectiva del acto de constitución y, además, no desacredita de plano la posibilidad de cuestionar las supuestas irregularidades, sino que consigna la vía mediante la cual se pueden concretizar esos cuestionamientos. El extremo que no compartimos con la Sala es que no enfatice que la existencia de firmas falsas o adulteradas puede generar la invalidez de la constitución del sindicato.

Hemos desarrollado a detalle que el derecho a la libertad sindical no es absoluto, debe respetar el principio de legalidad, con lo que consideramos contrario a derecho que se validen firmas falsas. Desde nuestro punto de vista, la Sala pudo ser más enérgica y dictar que la falsedad de

las firmas requeridas para la constitución de una organización sindical puede generar la invalidez del acto, sin perjuicio de que las irregularidades se debían cuestionar por las vías pertinentes.

En segundo lugar, en cuanto al fuero sindical, la Sala resalta que la señora Mirtha Llanos estaba protegida por el fuero sindical, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador hasta tres meses después no podía ser despedida. De esta manera, la Sala parece establecer de plano la imposibilidad de concretizar un despido para quien está amparado por el fuero sindical, lo que no resulta conforme con la normativa laboral ni la jurisprudencia emitida sobre la materia.

Como se indicó previamente el fuero laboral no puede ser entendido como inmunidad frente al despido, sino que es una garantía de protección para ciertos trabajadores que, en razón a sus actividades, están expuestos a potenciales represalias. En ese sentido, consideramos que la Sala perdió una interesante oportunidad de desarrollar la relación entre el fuero sindical y el poder disciplinario del empleador.

### **b.3. Sobre la sentencia de Casación:**

La Corte Suprema determinó la improcedencia del recurso. Sin embargo, desde nuestro punto de vista existían extremos interpretativos que la Suprema pudo haber desarrollado sin que ello implique la valoración de medios probatorios.

Por un lado, consideramos que la Corte Suprema pudo realizar una interpretación sobre los requisitos para la constitución de una organización sindical. Uno de los principales puntos de discusión del caso es la supuesta existencia de firmas falsas en los padrones de afiliados. Frente a esta situación, la señora Mirtha Llanos alegó el carácter abierto de las asambleas que habría permitido a los asistentes acudir solo a firmar en sus ratos libres. Por ello, y en vista a la falta de regulación del tema, hubiese sido trascendental que la Suprema interprete si las asambleas abiertas o la constitución de una organización sindical en más de una asamblea son válidas según las normas y demás instrumentos aplicables.

Por otro lado, también se pudo dejar un precedente que permita seguir contribuyendo al contenido del fuero sindical, concretamente sobre la manera en la que este interactúa con el poder disciplinario del empleador. El contenido esencial del fuero laboral, tal como se ha acreditado a lo largo del presente trabajo, no se encuentra a nivel legal, sino en la jurisprudencia que ha sido emitida sobre la materia. Por ello, la Suprema debió otorgar criterios interpretativos sobre la interacción del poder disciplinario del empleador con la figura del fuero y cómo el mismo se ve limitado (o no) en razón a esta institución que tiene como objetivo garantizar el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

### **b.4. Sobre la idoneidad de la vía utilizada:**

La señora Mirtha Llanos utilizó la vía ordinaria laboral para demandar la nulidad del despido que consideraba antisindical. El uso de ese medio se encontraba amparado por lo dispuesto en la LPT, vigente a la época de los hechos.

Sin embargo, considerando como fecha de inicio el día de notificación de la denuncia al demandado, es decir, 13 de marzo de 2007 y la fecha de fin el día en el que se dictó la sentencia de casación, 12 de agosto de 2009, se puede constatar que **el proceso tuvo una duración de 883 días calendario.**

Durante todo ese periodo, no existió relación laboral entre la señora Mirtha Llanos y RIPLEY. Frente a ello, vale la pena cuestionarnos si la duración del proceso no supone en sí una afectación a las partes y, especialmente, al demandante, y si existía otra vía que pudiese haber permitido que la necesidad de tutela sea atendida con mayor celeridad.

Ahora bien, existía otra vía que pudo ser utilizada por la señora Mirtha Llanos: la acción de amparo. Esta vía extraordinaria está destinada para casos en los que se requiera una tutela urgente. En ese sentido, en tanto estábamos frente a un despido que potencialmente afectaba diversos derechos constitucionales (como el derecho al trabajo, el derecho a la libertad sindical, igualdad ante la ley), lo que supone la necesidad de una tutela urgente, la señora Mirtha Llanos pudo haber hecho uso de esa vía.

No obstante, a la época de los hechos ya había sido emitida la Sentencia del Caso Baylón Flores, Expediente N° 0206-2005-PA/TC, la cual dispuso ciertas reglas para la procedencia del amparo que limitaban el uso de esta vía, con lo que de ser una vía alternativa pasó a ser una residual.

En esa línea, en tanto existía una vía específica en el proceso laboral ordinario para que la señora Mirtha Llanos pueda reclamar la restitución frente a una situación que la estaba afectando, difícilmente hubiese prosperado una demanda de amparo. Por esa razón, compartimos la estrategia utilizada por la defensa legal para la señora Mirtha Llanos.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que el amparo no tiene una estación probatoria que le hubiese permitido a la señora Mirtha Llanos ofrecer medios de prueba que sean actuados en favor de su postura.

La carencia de la etapa probatoria se debe a que el proceso de amparo solo tiene por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional. Su objetivo es eminentemente restitutorio, es decir, solo analiza si el acto reclamado es lesivo de un derecho reconocido por la Constitución. Las pruebas se presentan en la etapa postulatoria, siendo improcedentes las que requieran de actuación (Fundamento 2 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 3081-2007-PA/TC)<sup>83</sup>.

En ese sentido, coincidimos con lo expuesto por Alfredo Villavicencio:

Estamos, pues, ante un mecanismo procesal excepcional, preferente y sumario, cuya finalidad es reponer las cosas al estado anterior al de la vulneración o amenaza de violación de la libertad sindical (en el caso que aquí estudiamos) (...). Además, carece de etapa probatoria, con lo que sólo pueden obtener resultados positivos aquellas violaciones que pueden documentarse desde la misma demanda, dejando sin protección a un gran número de conductas antisindicales en las que el infractor se ha cuidado de no dejar evidencias palpables del carácter antisindical de su conducta (Villavicencio Ríos, 2010, pág. 185).

Adicionalmente, es pertinente mencionar que existe a nivel internacional un mecanismo de control específico para la protección del derecho a la libertad sindical: el "*Procedimiento especial de queja por violación de libertad sindical*" que se plantea ante el Comité de Libertad Sindical. Este procedimiento puede solicitarse independiente de que el Estado no haya sido el sujeto activo de la afectación, ya que este tiene el deber de diligencia de garantizar la plena eficacia del derecho (OIT, 2022). En caso el Comité lo acepte a trámite, concluye con una emisión de una decisión por parte del Comité mediante un Informe en el que indica si es que se ha producido una violación de las normas o no, este informe es emitido mediante el Consejo de Administración.

---

<sup>83</sup> El artículo 9° del antiguo Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237) reconocía expresamente la inexistencia de etapa probatoria en los procesos constitucionales, siendo procedentes únicamente aquellos medios probatorios que no requieran de actuación. En la misma línea, se pronuncia el Nuevo Código Procesal Constitucional en su artículo 13°.



Por lo tanto, de manera adicional, mediante una organización de trabajadores, la señora Mirtha Llanos pudo haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical<sup>84</sup>.

Cabe reflexionar en este punto sobre la importancia de que, con la NLPT, se haya introducido la figura del proceso abreviado laboral para aquellos casos en los que la reposición es la única pretensión y para las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. Así, si estos extremos hubiesen estado contemplados en la LPT sería altamente probable que la pretensión (finalmente amparada) de la señora Mirtha Llanos hubiese sido resuelta en un tiempo acorde a la necesidad de tutela urgente que implica un proceso de despido en el que el trabajador se ve privado de su sustento económico y canal de realización personal<sup>85</sup>. Inclusive, en tanto la señora Mirtha Llanos era dirigente sindical al momento del despido, la NLPT le hubiese permitido solicitar una medida cautelar provisional que le permita su reposición provisional mientras se resuelva la litis.

## **VII. CONCLUSIONES:**

A continuación, presentamos las principales conclusiones del presente informe jurídico:

- En primer lugar, la constitución de una organización sindical (manifestación del derecho a la libertad sindical) es un acto que se encuentra sujeto y condicionado al cumplimiento de determinados requisitos implícitos y explícitos para que este sea considerado conforme a ley. En ese sentido, verificamos que el SUTRAGRISA fue, en principio, válidamente constituido en el marco de tres asambleas que, a pesar de sus diferencias temporales, no generaron una afectación al carácter unitario del acto. No existe (ni existía a la época de los hechos del caso) una norma que dicte la obligatoriedad de que la constitución de una organización sindical se realice en una única asamblea o que las asambleas de constitución no sean de carácter abierto. Por ello, concluimos que resultaría contrario al principio de legalidad y al ejercicio del derecho a la libertad sindical que se pretenda invalidar la constitución de un sindicato en razón al incumplimiento de condiciones que no tienen naturaleza obligatoria en nuestro ordenamiento jurídico.
- En segundo lugar, determinamos que, si el empleador advierte irregularidades o presuntos vicios en la constitución de una organización sindical, debe canalizar los cuestionamientos por las vías pertinentes, de manera tal que, por medio de ellas, y tras una evaluación imparcial pueda emitirse un pronunciamiento. Por esa razón, no estaba amparado por el derecho el comportamiento de RIPLEY, al negar unilateralmente la existencia del sindicato. Tal como lo enfatizamos, el derecho a la libertad sindical, al igual que todo derecho fundamental, no es absoluto, sino que está sujeto a determinados límites, lo cual no implica que el ejercicio abusivo no pueda o deba ser sancionado mediante las vías pertinentes.
- En tercer lugar, hemos demostrado que la figura del fuero sindical, conforme se encuentra recogida en nuestro ordenamiento jurídico, no ofrece una real garantía de protección a los sujetos amparados por el mismo, ya que no hay ninguna protección adicional a la que le asiste a los trabajadores en general. Esta situación difiere diametralmente de la manera en la que esta institución es regulada en la mayoría de los países de la región, cuyas legislaciones en su mayoría, prevén la necesidad del establecimiento de un procedimiento judicial previo (bajo ciertas causales) para que el fuero sindical pueda ser levantado y, subsecuentemente, se pueda o no ejecutar el despido.

---

<sup>84</sup> Artículo 31° de "Procedimiento especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical"

<sup>85</sup> Ello se debe a que el proceso abreviado laboral y en general la NLPT tienen la vocación de concretizar el principio de celeridad. En esa línea, en ese tipo de procesos solo se contempla una audiencia única en la que se buscará hacer todas las diligencias que sean requeridas para la solución de la controversia (Vinatea Recoba & Toyama Miyagusuku, 2010).

- En cuarto lugar, en base al análisis de la figura del fuero sindical pudimos determinar que la señora Mirtha Llanos se encontraba amparada por el mismo, pero que la regulación, al menos en principio, no le ofrecía una garantía concreta. No obstante, teniendo en consideración la aplicación sistemática de las normas y las obligaciones internacionales del Perú en la materia propusimos cuál era el alcance real que el fuero sindical debió tener y cuáles eran las implicancias del mismo en el caso.
- Esa evaluación, nos permitió concluir que el fuero sindical, en las circunstancias concretas en las que se encontraba la señora Mirtha Llanos, requería de un pronunciamiento previo por parte de una autoridad que determine la veracidad de lo que el empleador calificaba como una conducta grave. En esa línea, era fundamental un pronunciamiento ya sea de la autoridad administrativa o judicial que pudiese generar un sustento sólido para concretizar o no el despido por falta grave de una colaboradora que ocupaba un cargo representativo en la Junta Directiva del SUTRAGRISA. Sin embargo, ello no se realizó en el caso de la señora Mirtha Llano y simplemente fue despedida sin considerar el amparo y protección que le debió haber aportado el fuero sindical.
- En quinto lugar, determinamos que la actora fue despedida por ejercitar actividades sindicales. Ella cumplió con aportar indicios de actos atentatorios al derecho a la libertad sindical, lo que generó que RIPLEY deba probar la existencia de una causa justa de despido. No obstante, la empresa no cumplió con acreditar esa causa justa, por el contrario, su conducta demostró la existencia de actos antisindicales que fueron analizados a detalle.
- Finalmente, hicimos un análisis de los pronunciamientos de las autoridades a cargo del caso a la luz de todos los conceptos, jurisprudencia y normas estudiadas que concluyó con un breve comentario sobre la pertinencia de la vía jurisdiccional utilizada por la demandante para reclamar su reposición en su puesto de trabajo.
- A modo de reflexión, este caso ha demostrado la necesidad urgente de que se mejoren las vías de protección que le asisten a las personas que son despedidas en razón a sus actividades sindicales. Consideramos que un proceso que tarda más de 880 día en resolverse no puede ser considerado como una vía idónea de protección. Afortunadamente, esta situación ha cambiado a la fecha, ya que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo se introdujo la posibilidad de que se pueda reclamar la reposición vía proceso abreviado y también se dictaminó que se podría utilizar como medida cautelar la reposición para dirigentes. Esto último guarda sentido con la necesidad de brindar una especial protección a los dirigentes sindicales en razón al grado de exposición y mayor vulnerabilidad que tienen por sus actividades.
- Adicionalmente, urge considerar que la vulnerabilidad que es consustancial al cargo y actividades efectuadas por los dirigentes sindicales se acrecienta para el caso de las dirigentes sindicales toda vez que las mismas representan una menor cantidad en cargos representativos, por lo que es especialmente importante seguir garantizando su participación tal como ha indicado la Corte IDH.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA:

- Alarcón Cuellar, O. (2019). El fuero sindical y la garantía de no discriminación de los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo. [Maestría en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo]. Universidad Externado de Colombia.
- Aliaga Peralta, D. (2003). La obligación del registro sindical, por la autoridad administrativa de trabajo, como incumplimiento de la Constitución Política del Estado y el Convenio 87 de la OIT [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Amaya, J. (2002). Fuero sindical. Una garantía sin función social. *Temas Socio-Jurídicos*(42), 211-220.
- Arévalo Vela, J. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: GRIJLEY.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Arce Ortiz, E. (2015). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima : UbiLex.
- Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho y Sociedad*(21), 154-171.
- Boza, G., Carrillo, M., Ciudad, A., Cortes, J., Ermida, O., Godoy, Y., . . . Villavicencio, A. (1994). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentada*. Lima: Consultores Jurídicos Asociados S.A.
- Campos, D. (s.f.). La responsabilidad civil del empleador por la comisión de prácticas antisindicales en el ordenamiento peruano. *Anuario de Investigación del CICAJ*, 121-144.
- Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. (2011). *Practicando la libertad sindical. Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as*. Costa Rica.
- De Buen, N. (2011). La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 39-55.
- Ermida Uriarte, O. (1993). La intervención estatal en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas. *Nueva Sociedad*(128), 29-37.
- Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*(68), 33-61.
- Espinoza Escobar, J., & Torres Tafur, C. (2013). La protección constitucional frente a las conductas antisindicales. *IUS Revista de investigación de la facultad de derecho*(5), 1-16.

- Fernández Mebus, R. (2015). El fuero sindical y sus diferentes acepciones en la legislación chilena. [Memoria para optar al título de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Santiago de Chile.
- Fernández Toledo, R. (2015). Problemas derivados de la constitución de sindicatos con fines ilicitos: cuatro cuestiones discutidas. *Ius et Praxis*(1), 377-422.
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*(68), 471-494.
- Ferro, V. (2014). Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú. *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 61-90). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Gacitúa Espósito, A., & Saavedra Olguín, P. (2004). Diversos aspectos del fuero sindical. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de Chile.
- García Abellán, J. (1961). *Introducción al Derecho Sindical*. Madrid: Aguilar.
- Gobierno de España. (8 de marzo de 2022). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Economía Social: [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_2.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_2.htm)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (20 de enero de 2022). Consulta Laboral. Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Carta N° 0469-2022-MTPE/4.3.99*. Lima.
- Neves Mujica, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis*(67), 227-232.
- Neves Mujica, J. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Palestra Editores.
- Núñez Therese, P. (2013). La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano. [Tesis para optar por el título de abogada]. Lima.
- Obregon Sevillano, T. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho y Sociedad*(46), 199-206.
- OEA/CIM/MESECVI. (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*.
- OIT. (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (3 de marzo de 2022). *Mecanismo de control*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-es/index.htm>

- Palomino, T. (2004). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima: Juris Laboral.
- Ramírez Zuluaga, B. (1978). El fuero sindical. *Estudios de Derecho*, 156-180.
- Sanguinetti Raymond, W. (1993). *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguro Social.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius et Veritas*(38), 120-154.
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho y Sociedad*(40), 87-100.
- Vilchez Garcés, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *Ius et Veritas*(55), 74-88.
- Villavicencio Rios, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: PLADES.
- Villavicencio, A. (2014). Constitución, configuración y registro de los sindicatos en América Latina: el reino espurio de la ley. *Themis*(65), 117-122.
- Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis Normativo*. Lima: Gaceta Jurídica.

### **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC Lima del 11 de julio de 2002.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 632-2001-AA/TC Lima del 5 de agosto de 2002.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00632-2001-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 976-2001-AA/TC Lima del 13 de marzo de 2003.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 3039-2003-AA/TC Lima del 29 de enero de 2004.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03039-2003-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 2860-2004-AA/TC Lima del 24 de noviembre de 2004.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02860-2004-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC Lima del 28 de noviembre de 2005.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC Lima del 12 de agosto de 2005.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC Lima del 5 de enero de 2006.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC Lima del 5 de enero de 2006.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 5474-2006-PA/TC Lima del 25 de setiembre de 2006.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/05474-2006-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 01417-2007-PA/TC Lima del 15 de noviembre de 2007.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/01417-2007-AA%20Resolucion.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 02318-2007-PA/TC Lima del 28 de enero de 2009.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/02318-2007-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 03204-2009-PA/TC Lima del 8 de setiembre de 2011.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03204-2009-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 03884-2010-PA/TC Lima del 14 de setiembre de 2011.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03884-2010-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 3337-2012-PA/TC Lima del 17 de junio de 2013.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03337-2012-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 00221-2015-PA/TC Cusco del 9 de enero de 2018.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00221-2015-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 02296-2015-PA/TC Cusco del 20 de febrero de 2018.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/02296-2015-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 03004-2017-PA/TC Ica del 11 de enero de 2019.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03004-2017-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia reca da en el Expediente N° 04589-2019-PA/TC Lima del 12 de agosto de 2021.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04589-2019-AA.pdf>

#### **Jurisprudencia de la Corte Suprema:**

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997.

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a/10\\_ple no+laboral+97.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a/10_ple no+laboral+97.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=52c2c78043eb77ff9327d34684c6236a)

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del 4 y 14 de mayo de 2012.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/75c43c004bf65d119c73be3aa702a2d1/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+Materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=75c43c004bf65d119c73be3aa702a2d1>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 5481-2015-Lima Norte del 4 de noviembre de 2015.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas-5481-2015-f-7-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 12816-2015-Lima del 8 de abril de 2016.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/08/Casación-12816-2015-Lima-Doctrina-jurisprudencial-sobre-el-despido-de-trabajadores-por-ejercicio-de-su-libertad-sindical-legis.pe.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 19348-2015-Lima del 14 de junio de 2017.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-19348-2015-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 13166-2016-Lima Este del 4 de diciembre de 2017.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Cas.-Lab.-13166-2016-Lima-Este-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 10003-2017-Loreto del 6 de noviembre de 2017.

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CAS.LAB.10003-2017-LORETO.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 16648-2015-Lima del 6 de enero de 2017.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Cas.-Lab.-16648-2015-Lima-registro-sindical-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del 6 de agosto de 2019.

<https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-Laboral.pdf>



Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 10028-2017-Cusco del 11 de abril de 2019.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-10028-2017-Cusco-comunicacion-carta-preaviso-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Casación Laboral N° 8075-2018-Callao del 2 de setiembre de 2020.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-8075-2018-callao-nulidad-despido-LP.pdf>

### **Normas nacionales:**

Poder Ejecutivo. Decreto Ley N° 25593. Ley que regula las relaciones laborales de trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Lima, 1 de julio de 1992.

Poder Ejecutivo. Decreto Supremo N° 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima, 15 de octubre de 1992.

Congreso de la República. Ley N° 26636. Ley Procesal del Trabajo. Lima, 21 de junio de 1996.

Poder Ejecutivo. Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima, 5 de octubre de 2003.

Congreso de la República. Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, 13 de enero de 2010.

Congreso de la República. Ley N° 28237. Código Procesal Constitucional. Lima, 28 de mayo de 2004.

Congreso de la República. Ley N° 31307. Nuevo Código Procesal Constitucional. Lima, 21 de julio 2021.

### **Normas internacionales y opiniones consultivas:**

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87°, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. San Francisco, 17 de junio de 1948.

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris, 10 de diciembre de 1949.

Organización de las Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Paris, 10 de diciembre de 1949.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98°, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra, 16 de diciembre de 1966.

Organización de los Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 135°, Convenio sobre los representantes de los trabajadores. Ginebra, 23 de junio de 1971.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 143°, Recomendación sobre los representantes de los trabajadores. Ginebra, 23 de junio de 1971.

Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra, 18 de junio de 1998.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021.

#### **IX. ANEXOS:**

<b>ANEXOS DEL PROCESO:</b>	
<b>ANEXO 1</b>	Demanda de nulidad de despido
<b>ANEXO 2</b>	Contestación de demanda
<b>ANEXO 3</b>	Audiencia Única
<b>ANEXO 4</b>	Cumple mandato informando sobre convenios de cese por mutuo disenso
<b>ANEXO 5</b>	Alegatos de la empresa
<b>ANEXO 6</b>	Alegatos de Mirtha Llanos
<b>ANEXO 7</b>	Sentencia de demanda de nulidad de despido interpuesta por Juan Manuel Chinchay
<b>ANEXO 8</b>	Sentencia de primera instancia
<b>ANEXO 9</b>	Apelación de la empresa
<b>ANEXO 10</b>	Sentencia de segunda instancia
<b>ANEXO 11</b>	Recurso de Casación
<b>ANEXO 12</b>	Sentencia recaída en la Casación N° 1417-2009
<b>ANEXO 13</b>	Resolución ordenando la reposición
<b>ANEXOS COMPLEMENTARIOS:</b>	

<b>ANEXO 14</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 632-2001-AA/TC
<b>ANEXO 15</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 2860-2004-AA/TC
<b>ANEXO 16</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC
<b>ANEXO 17</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC
<b>ANEXO 18</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 0008-2005-PA/TC
<b>ANEXO 19</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 05474-2006-AA/TC
<b>ANEXO 20</b>	Pleno Jurisdiccional Laboral 1997
<b>ANEXO 21</b>	Sentencia que recae en el Expediente N° 01417-2007-PA/TC



# ANEXO 1



Sec. :  
 Exp. :  
 Mat. : Nulidad de despido o Indemnización  
 Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

**SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO**

S. J.

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, con D.N.I. 09925984, con domicilio en la Calle Santa Felicidad 210 Urbanización Pando 3ra Etapa distrito de San Miguel, señalando domicilio procesal en la Casilla 14349 de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Lima; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Qué, en tiempo y forma oportuna, mediante una acción que contiene una acumulación objetiva de pretensiones, interpongo **DEMANDA de NULIDAD DE DESPIDO**, con la reposición a mis ocupaciones habituales y el pago de mis remuneraciones devengadas, o como pretensión subordinada la **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** demanda que la interpongo contra **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** ( integrante del **GRUPO RIPLEY S.A.-PERU**), con Oficinas ubicadas en la Av. Las Begonias 545 décimo Piso distrito de San Isidro, donde se le debe notificar con la demanda y sus recaudos.

**I. SITUACIÓN LABORAL DE LA DEMANDANTE:**

1. Presté servicios como vendedora integral en las tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú siendo mi último centro de trabajo la Tienda Ripley de los Olivos ( Tienda Departamental Los Olivos S.A), habiendo ingreso a trabajar a este grupo empresarial el 07 de Julio de 1997 laborando sin solución de continuidad hasta el 19 de febrero del 2007, por espacio de 9 años 7 meses, fecha en que he sido despedida del trabajo mediante carta notarial, despido

que la considero NULO a tenor de lo que dispone el inciso a y b del artículo 29 del D.S. 003-97-TR en mérito a los fundamentos de hecho y de derecho que expongo en la presente demanda.

- 2. Mi última remuneración percibida es mixta y alcanza a S/. 2,267.35, integrada por los siguientes conceptos: Sueldo básico S/. 100.00 nuevos soles mensuales, Asignación familiar S/. 50.00 mensual, Remuneración en especie S/. 335.50 nuevos soles mensual, Promedio de Comisión a plazo S/. 1,071.56 nuevos soles mensual, Comisión contado S/. 323.64 nuevos soles mensual, comisión Extra Garantía S/. 144.58 nuevos soles mensual, promedio de Comisión otros S/. 27.34 nuevos soles mensual, Comisión a 1 cuota S/. 196.79 mensual, Bono de Productividad S/. 133.33 mensual y el promedio de gratificaciones de S/. 378.00 con lo que mi sueldo total para el cálculo de mis CTS alcanza a S/. 2,645.25 nuevos soles.

**II.- PETITORIO:**

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar NULO EL DESPIDO del cual he sido objeto mediante carta notarial del 16-02-2007 y ordene mi reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedora Integral del Departamento de Electrónica Mayor de la Tienda Departamental de Los Olivos S.A. con el pago de las Remuneraciones devengadas desde el momento en que fui despedida hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos que se consiga por negociación colectiva, sus intereses, o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar la demandada de Nulidad de Despido, solicito se ampare la pretensión subordinada de Indemnización por Despido Arbitrario, ordenando se me pague la suma de S/. 31,743.00 nuevos soles por este concepto, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso.

**III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:**

- 1. Demando Nulidad de Despido solicitando mi reposición a mis ocupaciones habituales de vendedora integral en las Tienda Departamental Los Olivos S.A. con el pago de mis Remuneraciones devengadas, incluido los incrementos por

negociación colectiva e intereses, de conformidad con lo que dispone el inciso a y b del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, amparado en el hecho de que este despido obedece o tiene como motivación verdadera mi condición de sindicalista, ser fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú y por ejercer el cargo de Secretaria de Organización del precitado sindicato que fue constituido en sendas asambleas de trabajadores realizadas el 28 de enero del 2007, y ratificada en asamblea de trabajadores del 01-02-2007, notificado la constitución de este Sindicato a nuestros empleadores el 05-02-2007 conforme a los documentos probatorios que acompañamos a la presente como prueba de lo que estoy sosteniendo.

2. Demando Nulidad de Despido y Reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas, incluidos incrementos por negociación colectiva, amparado en lo que dispone el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral DL. 728 que textualmente dice:

**Art. 29.- Es Nulo el Despido que tenga como motivo:**

- a) **La afiliación a un Sindicato o la participación en actividades sindicales.**

Mi condición de sindicalista y dirigente sindical del naciente Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, lo acredito de manera fehaciente y plena con las pruebas que adjunto a mi demanda, consistentes en el expediente que presentamos a la División de Registros Sindicales número 24637-2007-DRTP/ELC/DPSC/SDRG/DRS conteniendo el Acta de Constitución del día 28 de enero del 2007, el padrón de afiliados, los Estatutos, la nómina de la Junta directiva, el Acta de ratificación de la Constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, del 01-02-2007, nuevos padrones de afiliados y la comunicación que cursamos a nuestros empleadores con fecha 05-02-2007 dando a conocer la constitución de éste Sindicato estoy acreditando que la demandante era activa integrante de este Sindicato recientemente constituido y se

constata que fui despedida por mi condición de ser integrante de este sindicato, haber desarrollado actividad sindical y ejercer el cargo de Secretaria de Organización, lo cual se puede extraer inclusive del contenido de la cartas de pre aviso y cartas de despido que la empresa demandada me cursara mediante escritos recepcionados por la recurrente el 10-02-2007 y 19-02-2007 respectivamente que igualmente acompaño como prueba en mi demanda.

**Art. 29.- Es nulo el despido que tenga como causa:**

- b) Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.**

Mi condición de dirigente sindical la acredito con los documentos ofrecidos por mi parte como pruebas en los numerales 2, 3, y 4 ( Anexos 1.C, 1.D, 1.E, 1.F.) del ofertorio de pruebas que contiene mi demanda donde la recurrente aparece como Secretaria de Organización, cargo que la ejercí desde el día 01 de febrero del 2007, cargo o función sindical de dirigente que la empresa tuvo conocimiento formal a partir del 05 de febrero del 2007, habiendo sido despedida del trabajo, por la empresa demandada, casi de manera inmediata luego de tomar conocimiento de esta labor sindical y cargo de dirigente que ejercía en el Sindicato, por lo que este despido deviene en Nulo y no dudamos que su despacho se servirá amparar esta pretensión principal de mi demanda que es declarar la NULIDAD DEL DESPIDO ordenando mi reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas incluidos los incrementos remunerativos por negociación colectiva.

3.- Demando Nulidad de Despido y solicito mi reposición a mis ocupaciones habituales, con el pago de mis remuneraciones devengadas además, amparado en el hecho de que la recurrente no a incurrido en ninguna de las dos causales contempladas en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la empresa demandada me imputa cargos de "falta grave" que oportunamente aclare y desvirtué en mi carta de descargo del 13-02-2007 ya que el procedimiento de formación y constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley



S.A. Perú se hizo, de conformidad con lo que dispone el inciso b del artículo 5 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus norma modificatoria ley 27912 contando con los requisitos que estas normas establecen de tal manera que, este Sindicato se constituye inicialmente en asamblea de constitución del domingo 28 de enero del 2007 y en otra asamblea ratificatoria de trabajadores del 01 de febrero del 2007, sindicato que se constituye contando con el número de afiliados que la ley exige ( más de 50 afiliados), señalando que la asamblea del 01-02-2007 de ratificación de la decisión de constitución del Sindicato, sirvió también para precisar que éste Sindicato era por Rama de Actividad y renovar la Junta Directiva, contando para ello, con la participación de trabajadores de la actividad comercial de ventas de las diversas tiendas comerciales del Grupo Ripley S.A.-Perú, en mérito del cual la División de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a emitido la Resolución Administrativa disponiendo el registro del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú cuya copia de dicha resolución adjuntamos a la presente para los fines convenientes.

3.- Demando Nulidad de Despido amparado en el hecho de que la empresa demandada me ha despedido del trabajo violando la legislación laboral peruana que prohíbe a los empleadores interferir en la vida sindical, coactar a los trabajadores su libre decisión de organizar un sindicato para una mejor defensa de sus derechos laborales, para lo cual ha levantado cargos de supuestas "faltas graves" contempladas en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR, faltas que la demandante nunca a cometido ni están acreditadas, toda vez que del contenido de la carta de pre aviso y de despido no prueba que la recurrente haya incurrido en "incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", no existe acreditado que "haya incurrido en reiterada resistencia a las órdenes de mis superiores relacionadas con mi trabajo o que haya incurrido en reiterada paralización intempestiva de labores" o se haya producido la "inobservancia del Reglamento Interno de

Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados por la Autoridad competente, todos ellos que revistan gravedad", o que haya proporcionado falsa información al empleador con el fin de ocasionarle perjuicio u obtener una ventaja", refiriéndose a la comunicación que el Sindicato le hiciera llegar dando a conocer la Constitución de nuestro Sindicato el 05-02-2007 pretendiendo cuestionar la autenticidad de la documentación presentada, recurriendo para ello a unas supuestas declaraciones "notariales" de dos de nuestros afiliados los señores César Benza Narrea y César Bambaren Rojas, quienes, junto a otros trabajadores firmaron el padrón de asistentes de la asamblea del 28-01-2007 y luego se incorporaron a trabajar ese día, no existiendo ninguna información falza al respecto porque estos dos trabajadores así como los demás trabajadores son afiliados de nuestro Sindicato, han firmado el padrón de asistencia y el padrón de afiliados, salvo el caso del señor Benza Narrea a quien la empresa ha obligado renunciar al Sindicato por ser contratado con amenaza de cesarlo. En el caso del Señor Bambaren, es afiliado nuestro, y en ambos caso no existe falsificación de sus firmas por lo que en su momento hemos rechazado estos infundios reservándonos el derecho de denunciar a los ejecutivos de este grupo empresarial ante las mas altas autoridades del Estado peruano su ilegal interferencia e intromisión en la vida sindical violando la legislación laboral pertinente. Siendo así, no puede la demandada despedirme del trabajo acusándome de actos no producidos o cometidos, en todo caso, esta articulación sólo indica el encubrimiento de un grave proceder de la demandada al despedirme del trabajo, al demandante, al igual que a otros tres dirigentes sindicales principales como son el Secretario general y Secretario de Defensa y otros dirigentes, como una represalia por haber organizado el Sindicato en este Grupo empresarial Comercial transnacional como son las Tiendas Ripley atentando contra derechos fundamentales de los trabajadores como es el DERECHO AL TRABAJO por lo que debe declararse NULO el DESPIDO ordenándose mi

reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas conforme a ley.

4.- Demando de otro lado Indemnización por Despido Arbitrario, como pretensión subordinada, sólo en el caso de que su despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de Nulidad de Despido, amparado en el hecho de que este despido no tienen justificación ni causa alguna toda vez que la acusación de haber incurrido en comisión de "falta grave" contemplada en los incisos a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR no es cierta ni esta plenamente acreditada.

#### **I V. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA**

1. En lo sustantivo, me amparo en lo dispuesto por los artículos 2° numeral 15, 27° y 28° de la Constitución del Estado; lo dispuesto por los artículos 29 incisos a y b del D. 003-97-TR; y demás normas del derecho laboral sustantivo.
2. En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 15° y 61° de la Ley Procesal de Trabajo 26636 y lo dispuesto por el artículo 424° y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

#### **V. VIA PROCEDIMENTAL**

La presente acción se tramita por la vía del proceso laboral ordinario de acuerdo a lo que dispone el artículo 61° de la Ley Procesal de Trabajo 26636.

#### **VI.- MEDIOS DE PRUEBA**

- 1.- El mérito de las 6 boletas de pago de Agosto del 2006 a enero del 2007 expedidas por la demandada Tienda Departamental Los Olivos S.A. a mi nombre donde figura mi fecha de ingreso, ocupación remuneraciones percibidas con las cuales acredito vinculo laboral.
- 2.- La carta de pre aviso del 08-02-2007 recepcionada por mi parte el 10-02-2007 para acreditar las inconsistentes articulaciones que esgrime la demandada en su afán de preparar mi despido por el hecho de haber organizado un Sindicato en las Tiendas Ripley, ser dirigente sindical principal.
- 3.- La carta notarial de descargo cursado por el demandante a la empresa demandada de fecha 12-02-2007, desvirtuando en todos sus extremos la faláz

imputación de "falta grave" contemplada en los incisos a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la demandada esgrime en mi contra, carta que cursé en tiempo oportuno conforme a la constancia notarial del documento.

4.- La Ocurrencia policial 565 del 19-02-2007 emitida por la Camisería de Independencia para acreditar el despido ilegal del cual he sido objeto por la empresa demandada.

5.- Carta notarial del 16-02-2007 de despido cursada por la demandada y notificada a mi parte el lunes 19 de febrero pasado dando a conocer mi despido del centro de trabajo repitiendo trilladamente el faláz argumento de "falta grave" no acreditado contenido en su carta de pre aviso del 8-02-2007, para acreditar el despido del que he sido objeto.

6.- El mérito del expediente 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS conteniendo la primera comunicación que hacemos a la Autoridad Administrativa e Trabajo dando a conocer la libre decisión de los trabajadores de estas empresas de constituir un Sindicato donde la recurrente aparece como afiliada.

7.- El mérito de la comunicación del 05-02-2007 cursada por el Sindicato a cada una de nuestros empleadores: Tienda Departamental San Miguel S.A. Tienda Departamental Moterrico S.A. Tienda Departamental Las Begonias S.A. Tienda Departamental Los Olivos S.A. Tiendas Por Departamentos Ripley S.A. Tienda Departamental Limatambo S.A. para acreditar que en tiempo oportuno y cumpliendo con la ley hicimos conocer a nuestros empleadores la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú con constancia de recepción notarial.

8.- El mérito del escrito de subsanación cursada por el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú con fecha 05-02-2007 dando a conocer a la Autoridad de Trabajo una precisión en el carácter del Sindicato por Rama de Actividad, nuevos padrones de afiliados.

9.- El mérito de la resolución sin número del 05-02-2007 cursada por la Autoridad Administrativa de Trabajo División de Registros sindicales notificando a nuestro

Indicato para que subsanemos dentro del plazo de 10 días omisiones subsanables incurridas en el expediente de Registro sindical para acreditar la existencia en trámite de nuestro registro sindical.

10.- El mérito del recurso de subsanación presentado a la división de registro sindical el día viernes 16 de febrero del 2007, dentro del término de los 10 días del plazo otorgado por la Autoridad Administrativa de Trabajo haciendo la última subsanación a nuestro trámite de registro sindical donde aparecen todos los trabajadores sindicalizados entre los que figura la demandante y el afiliado Cesar Augusto Bambaren Rojas para acreditar el número real de nuestro afiliados en mérito al cual la autoridad emitió la resolución ordenando la inscripción de nuestro Sindicato ante el Ministerio de Trabajo.

11.- El mérito de la Resolución del 19-02-2007 emitido por la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dejando constancia de la inscripción del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, de sus Estatutos, su Junta directiva ante el Ministerio de Trabajo y P. del E para acreditar que el demandante es Secretaria de Organización y afiliada de este Sindicato.

12.- La Declaración de parte que hará el gerente general de la empresa demandada en base al pliego interrogatorio que en sobre cerrado acompaño a la presente.

**VII. ANEXOS**

- 1.A. Copia del DNI de la demandante.
- 1.B.- 6 Boletas de pagos de la demandante
- 1.C. Carta de pre aviso
- 1.D.- Carta de descargo.
- 1.E.- Ocurrencia policial 565.
- 1.F.- Carta de despido
- 1.G.- Expediente 24637-07 de Registro sindical.
- 1.H.- Comunicación sindical del 5-02-2007.
- 1.I.- **RESOLUCION DEL 05-02-07.**
- 1.J.- Escrito de Subsanción del Sindicato del 5-02-2007

- 72
- 1.K.- Recurso de subsanación del 16-02-2007
  - 1.L.- Resolución de inscripción del Sindicato
  - 1.LL.- Sobre cerrado con pliego interrogatorio

**POR TANTO:**

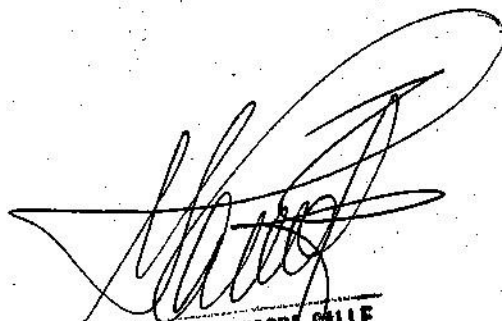
Pido a usted señor Juez dar trámite a la presente demanda de acuerdo a su contenido y ampararla oportunamente en todos sus extremos.

**PRIMER OTROSÍ DIGO:** Al amparo del artículo 80° del CPC delego facultades al letrado que autoriza la demanda señalando para ello domicilio el enunciado en el introito de la misma, expresando conocer las facultades que delego.

**SEGUNDO OTROSÍ DIGO:** Qué, al amparo del artículo 138° del CPC es que designo como procuradores en la presente causa a los señores Amadeo Vilchez Chiroque DNI. 09846808 y Amaru Tincopa Gallegos con DNI 07644739 autorizándolos para que sean notificados por nota, lecturen el expediente o recaben recaudos de ser el caso.

**TERCER OTROSÍ DIGO:** Acompaño la tasa judicial por actuación de pruebas y las cédulas de notificación de ley.

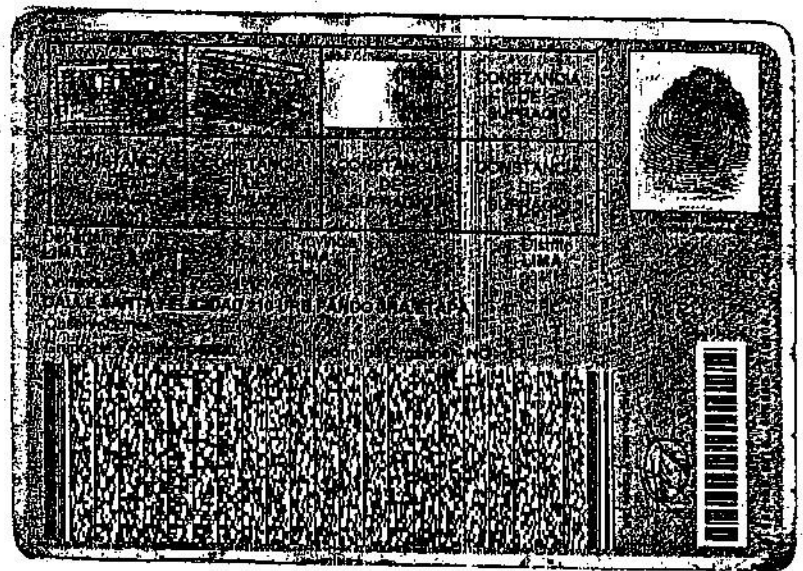
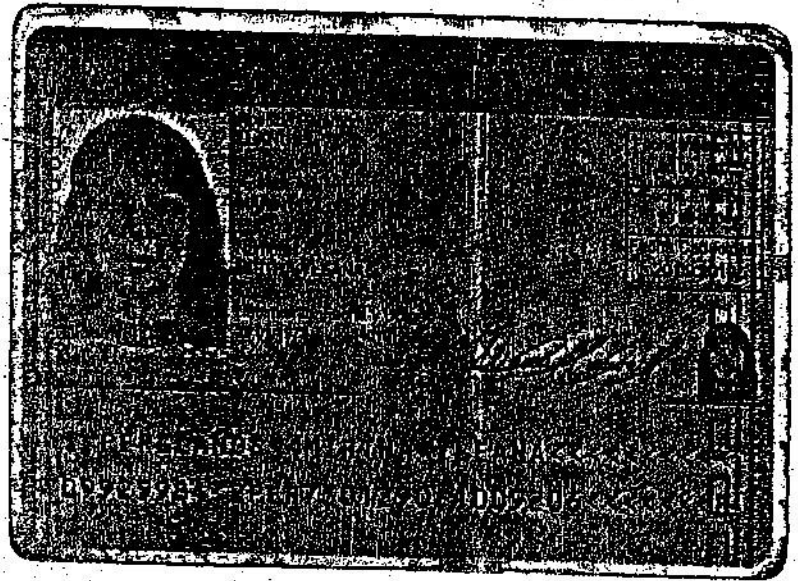
Lima; 21 de Febrero del 2007.

  
AMARU A. TINCOPA GALLEGOS  
ABOGADO  
C.A.L. 18512



31

1.A.



30

1.B.

**TDA DPTAL LOS OLIVOS**

AV. LAS BEGONIAS 545 PISO 10 - SAN ISIDRO  
R.U.C. 20505118772

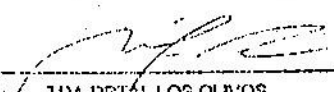
# 1/1

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
DEL 01/08/2006 AL 31/08/2006

CODIGO 010185	APPELLIDOS Y NOMBRES LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA	FECHA ING. 07/07/1997	FECHA CESE	SUELDO 100.00
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) DIVISION COMERCIAL	C.S.S.P. 7301290LNMIM007	C.U.S.P.P. AFP PROFUTURO - 556691MLMNI0		
POSTO COMEDOR INTEGRAL	CALIFICACION TRABAJADOR	DOC. IDEN. DNI-08925984	EPS	DIAS D.D.MED. 0.00
PERIODO VACACIONAL	SEDE / SECCION LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN	DIAS TRAB. 30.00	HORAS TRAB. 240.00	DIAS AUSENC. 0.00
INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25% 0.00
				HRS. EXT. 35% 0.00
				HRS. EXT. DOB. 0.00
OBSERVACION				

<b>REMUNERACIONES</b>		<b>DESCUENTOS</b>		<b>APORTACIONES DEL EMPLEADOR</b>	
HABER BASICO	100.00	PENSION JUBILACION	190.34	ESSALUD	201.91
ASIGNACION FAMILIAR	50.00	COMISION VARIABLE	37.69		
REM. EN ESPECIE	340.00	SEG. INVALIDEZ	19.22		
COMISION PLAZO	981.38	5TA CATEGORIA	144.00		
COM. EXTRA GARANTIA	119.23	TARJETA RIPLEY	1.74		
COMISION CONTADO	363.70	ADELANTO	340.00		
COMISION OTROS	50.01	COMEDOR LOS OLIVOS	26.70		
COMISION 1 CUOTA	228.13				
REINTEGRO COMISION	10.97				

TOTAL INGRESOS	2,243.40	TOTAL DESCUENTOS	759.69	NETO A PAGAR	1,483.71
----------------	----------	------------------	--------	--------------	----------

  
TDA DPTAL LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA  
CTA. AHORROS 19218042048090



**TDA DPTAL LOS OLIVOS**

CALLE LAS BEGONIAS 545 PISO 10  
R.U.C. 20513540010

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
DEL 01/09/2006 AL 30/09/2006

# 1/1

CODIGO 00010185	APELLIDOS Y NOMBRES LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA		FECHA ING. 07/07/1997	FECHA CESE	SUELDO 100.00
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) DIVISION COMERCIAL		C.S.S.P. 7301290LNMIM007	C.U.S.P.P. AFP INTEGRAL - 556691MLMN10		
PUESTO MEDOR INTEGRAL	CALIFICACION TRABAJADOR		DOC. IDEN. DNI-09925984	EPS	DIAS D.D.MED. 0.00
PERIODO VACACIONAL 2004 - 2005	SEDE / SECCION LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN		DIAS TRAB. 0.00	HORAS TRAB. 0.00	DIAS AUSENC. 0.00
INICIO VACAC. 01/09/2006	FIN DE VACAC. 30/09/2006	INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25% 0.00	HRS. EXT. 35% 0.00
OBSERVACION			HRS. EXT. DOB. 0.00		

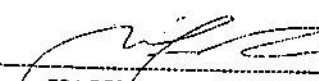
**REMUNERACIONES**  
ASIGNACION FAMILIAR  
VACACIONES

**DESCUENTOS**  
50.00 PENSION JUBILACION  
2,087.20 COMISION VARIABLE  
SEG. INVALIDEZ  
STA CATEGORIA

213.72 ESSALUD  
38.47  
18.81  
107.00

**APORTACIONES DEL EMPLEADOR**  
192.35

TOTAL INGRESOS	2,137.20	TOTAL DESCUENTOS	378.00	NETO A PAGAR	1,759.20
----------------	----------	------------------	--------	--------------	----------

  
TDA DPTAL LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA  
CTA. AHORROS 19218042046090

68

**TDA DPTAL LOS OLIVOS**

AV. LAS BEGONIAS 545 PISO 10 - SAN ISIDRO  
R.U.C. 20506116772

# 1/1

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
DEL 01/10/2006 AL 31/10/2006

CODIGO 00010185	APELLIDOS Y NOMBRES LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA	FECHA ING. 07/07/1997	FECHA CESE	SUELDO 100.00
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) COMERCIAL	C.S.S.P. 7301290LNMM067	C.U.S.P.P. AFP INTEGRAL - 556691MLMNI0		
CALIFICACION TRABAJADOR VENDEDOR INTEGRAL	DOC. IDEN. DNI-09025984	EPS	DIAS D.D.MED. 0.00	
PERIODO VACACIONAL	SEDE / SECCION LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN	DIAS TRAB. 30.00	HORAS TRAB. 240.00	DIAS AUSENC. 0.00
INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25% 0.00
				HRS. EXT. 35% 0.00
				HRS. EXT. DOB. 0.00
OBSERVACION				

<b>REMUNERACIONES</b>		<b>DESCUENTOS</b>		<b>APORTACIONES DEL EMPLEADOR</b>	
HABER BASICO	100.00	PENSION JUBILACION	255.42	ESSALUD	229.87
ASIGNACION FAMILIAR	50.00	COMISION VARIABLE	45.97		
COMISION PLAZO	1.481.76	SEG. INVALIDEZ	22.48		
COM. EXTRA GARANTIA	195.19	5TA CATEGORIA	145.00		
COMISION CONTADO	425.18				
COMISION OTROS	31.66				
COMISION 1 CUOTA	270.37				

TOTAL INGRESOS	2,554.16	TOTAL DESCUENTOS	468.87	NETO A PAGAR	2,085.29
----------------	----------	------------------	--------	--------------	----------

*[Signature]*  
TDA DPTAL LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME 'LLANOS MARIN' MIRTHA YLEANA  
CTA. AHORROS 19218042048090

62

**TDA DPTAL LOS OLIVOS**  
 AV. LAS BEGONIAS 345 PISO 10 - SAN ISIDRO  
 R.U.C. 20509116772

# 1/1

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
 DEL 01/11/2006 AL 30/11/2006

CÓDIGO		CARGOS Y NOMBRES		FECHA ING.	FECHA CESE	SUELDO
000:0185		LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA		07/07/1997		100.00
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL)		C.S.S.P.		C.U.S.P.P.		
00000000000000000000		7301290LNMIM007		AFP INTEGRAL - 556691MLMNI0		
EMPRESA COMERCIAL		CALIFICACION TRABAJADOR		DOC. IDEN.	EPS	DIAS D.D.MED.
00000000000000000000				DNI-09925984	-	0.00
PERIODO VACACIONAL		SEDE / SECCION		DIAS TRAB.	HORAS TRAB.	DIAS AUSENC.
		LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN		30.00	240.00	0.00
INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25%	HRS. EXT. 35%	HRS. EXT. DOB.
				0.00	0.00	0.00
OBSERVACION						

REMUNERACIONES		DESCUENTOS		APORTACIONES DEL EMPLEADOR	
HABER BASICO	100.00	PENSION JUBILACION	179.43	ESSALUD	161.49
ASIGNACION FAMILIAR	50.00	COMISION VARIABLE	32.30		
CENSO PRODUCTIVIDAD	400.00	SEG. INVALIDEZ	15.79		
COMISION PLAZO	841.86	5TA CATEGORIA	117.00		
CENSO EXTRA GARANTIA	155.43	PRESTAMOS	113.99		
COMISION CORTADO	166.59	TARJETA RIPLEY	20.65		
POSTRIBUTIVOS	11.84				
COMISION CUOTA	38.56				

*[Handwritten signature]*  
 EMPLEADO  
 MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN  
 CTA. AHORROS  
 LOS OLIVOS

GRATIFICACION	794.28	TOTAL DESCUENTOS	479.16	NETO A PAGAR	1,315.12
---------------	--------	------------------	--------	--------------	----------

TDA DPTAL LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA  
 CTA. AHORROS 19218042048090

**TDA DPTAL LOS OLIVOS**  
 AV. LAS HIGUERAS 445 PISO 10 - SAN ISIDRO  
 R.U.C. 26305116772

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
 DEL 01/12/2006 AL 31/12/2006

# 1/1

CODIGO 00010155	APELLIDOS Y NOMBRES LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA		FECHA ING. 07/07/1997	FECHA CESE	SUELDO 100.00
CENTRO DE COSTO (PRINCIPAL) DEPARTAMENTO COMERCIAL		C.S.S.P. 7301290LNMIM007	C.U.S.P.P. AFP INTEGRA - 556691MLMNI0		
NIVEL DE PUESTO OPERADOR INTEGRAL		CALIFICACION TRABAJADOR	DOC. IDEN. DNI-09925984	EPS	DIAS D.D.MED. 0.00
PERIODO VACACIONAL		SEDE / SECCION LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN	DIAS TRAB. 30.00	HORAS TRAB. 240.00	DIAS AUSENC. 0.00
INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	INICIO VACAC.	FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25%	HRS. EXT. 35%
				0.00	0.00
OBSERVACION					

REMUNERACIONES		DESCUENTOS		APORTACIONES DEL EMPLEADOR	
DIABER BASICO	100.00	PENSION JUBILACION	340.89	ESSALUD	391.22
ASIGNACION FAMILIAR	50.00	COMISION VARIABLE	61.36		
GRAT. EXTRAORDINARI	18.37	SEG. INVALIDEZ	30.00		
BONO PRODUCTIVIDAD	200.00	5TA CATEGORIA	164.00		
RELA. EN ESPECIE	930.00	A CTA GRATIFICACION	1,755.71		
COMISION PLAZO	779.39	TARJETA RIPLEY	78.16		
COM. EXTRA GARANTIA	122.87	ADELANTO	938.00		
COMISION CONTADO	211.25	COMEDOR LOS OLIVOS	61.80		
COMISION OTROS	2.04	AGUINALDO	122.49		
COMISION CUOTA	48.73				
GRATIFICACION	1,894.59				
AGUINALDO	122.49				

<b>TOTAL INGRESOS</b>	4,487.73	<b>TOTAL DESCUENTOS</b>	3,552.21	<b>NETO A PAGAR</b>	935.52
-----------------------	----------	-------------------------	----------	---------------------	--------

*Eduardo de la Cruz*  
 Ejecutor de Operaciones  
 MAX - LOS OLIVOS

TDA DPTAL LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA  
 CTA. AHORROS 19218042048090

65

**EMPRESA: DPTA LOS OLIVOS**  
 CALLE LAS BEGONIAS 545 PISO 10  
 C.U.C. 205800010

**BOLETA DE REMUNERACIONES DE SUELDO**  
 DEL 01/01/2007 AL 31/01/2007

CÓDIGO 00010135		APELLIDOS Y NOMBRES LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA		FECHA ING. 07/07/1997	FECHA CESE	SUELDO 100.00
CATEGORÍA DE CUESTO (PRINCIPAL)		C.S.S.P. 7301290LNMIM007		C.U.S.P.P. AFP PRIMA - 556891MLMNI0		
SECCIÓN CORRELACIONAL		CALIFICACION TRABAJADOR		DOC. IDEN. DNI-09925884		DIAS D.D.MED 0.00
DÍAS POR INELEGAL		SEDE / SECCION LOS OLIVOS / MAX SONIDO IMAGEN		DIAS TRAB. 30.00	HORAS TRAB. 240.00	DIAS AUSENC. 0.00
DÍAS DE VACACIONAL		INICIO VACAC.		FIN DE VACAC.	HRS. EXT. 25% 0.00	HRS. EXT. 35% 0.00
TARDANZA		FIN DE VACAC.		HRS. EXT. DOB 0.00		
OBSERVACIONES						

<b>REMUNERACIONES</b>		<b>DESCUENTOS</b>		<b>APORTACIONES DEL EMPLEADOR</b>	
MANEJO BANCOS	107.00	PENSION JUBILACION	263.46	ESSALUD	237.11
APORTE FAMILIAR	50.00	COMISION VARIABLE	39.52		
INDEMNIDAD PROPIEDAD	200.00	SEG. INVALIDEZ	23.71		
COMPROB. PLAZO	1,392.30	5TA CATEGORIA	52.00		
COM. EXTRA FAMILIA	125.55	TARJETA RIPLEY	28.24		
COMPROB. CANTADO	411.40	COMEDOR LOS OLIVOS	17.00		
COMPROB. PLAZO	18.49				
COMPROB. PLAZO	369.82				

2,634.56	<b>TOTAL DESCUENTOS</b>	423.93	<b>NETO A PAGAR</b>	2,210.63
----------	-------------------------	--------	---------------------	----------

DPTA LOS OLIVOS

RECIBI CONFORME: LLANOS MARIN MIRTHA YLEANA  
 CTA. AHORROS: 19218042048090

00029870

1C 64

Lima, 8 de febrero de 2007

Señora  
**MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**  
Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

yo

**NOTARIA HIDALGO**  
Las Camelias 140 San Isidro  
TELEF.: 4422144  
**08 FEB. 2007**  
**RECEPCION**  
**CARTAS NOTARIALES**

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto imputarle la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

7

Los hechos que sustentan la imputación de las faltas graves mencionadas en el párrafo anterior consisten en que, con fecha 5 de los corrientes, Usted y los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva nos cursaron una carta por conducto notarial en la que nos comunican la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley - SUTRAGRISA, supuestamente integrado por trabajadores provenientes de diversas empresas del mismo sector de actividad, con lo cual se trataría de un sindicato de actividad.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARI

Nos adjuntan a dicha comunicación un Acta de Constitución del supuesto sindicato antes mencionado, según la cual se da cuenta que el domingo 28 de enero pasado, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato, documento también adjuntado a la misiva que Usted suscribió dirigida a nuestra Empresa.

En el Acta de Constitución y el Padrón de Afiliados se indica que, por ejemplo, los señores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solfer Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy, estuvieron presentes en el local de la CTP entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. del 28 de enero pasado, participando activamente de la constitución y aprobación de los estatutos del supuesto sindicato, en su condición de miembros plenos del mismo.

Sin embargo, ese mismo día y dentro de ese lapso de tiempo los mencionados señores estuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, como lo prueban los registros de las ventas que efectuaron personalmente y el registro

**RIPLEY**

[Handwritten signature]

de control de asistencia, documentos que adjuntamos a la presente comunicación. Esto prueba que no pudieron estar en la asamblea de constitución del supuesto sindicato.

Inclusive precisamente Usted estuvo laborando en su centro de trabajo el 28 de enero de 2007 entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., por lo que fue imposible que estuviera en dos lugares distintos a la vez.

De otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto sindicato en el local de la CTP, que mas bien estuvieron laborando en sus centros de trabajo el 28 de enero pasado (esto en el caso del señor Benza) y, lo que es peor, que las firmas que aparecen como suyas en el Padrón de Afiliados no son las suyas (esto en el caso del señor Bambarén). Adjuntamos copias de las declaraciones notariales en referencia a la presente comunicación.

De manera que, Usted ha faltado a la confianza que teníamos en vuestra honorabilidad, incumpliendo elementales obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse como trabajador, aún en el legítimo ejercicio de vuestra libertad sindical. Esto supone la comisión de la falta grave consistente en el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que quebrantan la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Además, los mismos hechos revelan que Usted brindó información falsa a nuestra Empresa con la clara intención de obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y eventualmente la licencia sindical, sustentado en la supuesta creación de un sindicato fraudulento. No le importó incumplir deliberadamente con su obligación de conducirse con honestidad frente a su empleador, simplemente actuó dolosamente para conseguir su inescrupuloso objetivo. Esto tipifica como la falta grave consistente en brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, prevista en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo antes mencionado.

Debemos enfatizar que no nos oponemos a vuestro legítimo ejercicio del derecho de formar o integrar sindicatos, pero desde ya desconocemos el supuesto sindicato formado, a todas luces con maniobras fraudulentas. No podemos permitir que se nos pretenda sorprender con acciones tan dolosas que, además, pretenden utilizar los nombres de vuestros compañeros de trabajo, ignorantes de lo ocurrido y en contra de lo que supuestamente fue su manifestación de voluntad.

Por lo expuesto, al amparo del artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR, le cursamos la presente carta de emplazamiento otorgándole un plazo de seis días naturales para que Usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente misiva.

**R I P L E Y**

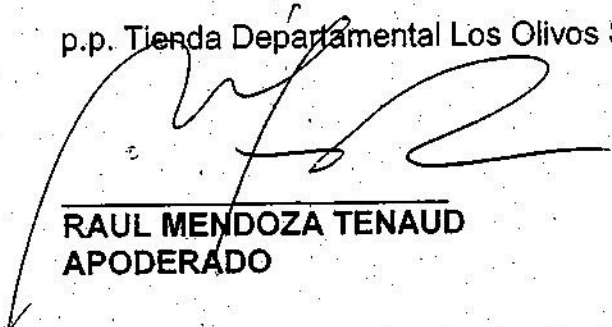
ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Mientras transcurre dicho plazo, lo exoneramos de la asistencia al centro de trabajo, sin que ello implique dejar de abonarle normalmente su remuneración y otros derechos o beneficios que pudieran corresponderle.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.

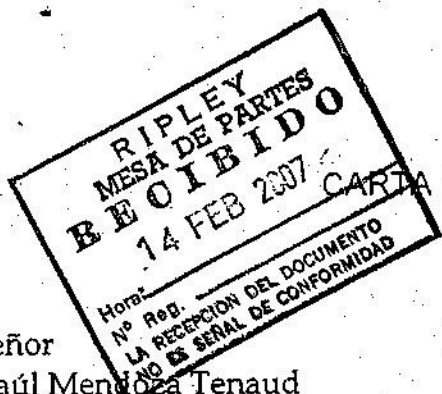


**RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO**

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REGISTRADO EN ESTA NOTARIA

**R I P L E Y**



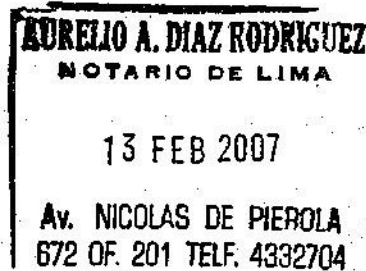


Documento no redactado  
en la Notaría.

bl  
1.D.

Lima, 12 de Febrero del 2007

Señor  
Raúl Mendoza Tenaud  
Apoderado de Tienda Departamental Los Olivos S.A. - RIPLEY  
Calle Las Begonias 545 Piso 10 San Isidro  
PRESENTE.



Estimada señor:

Mediante la presente carta notarial ejercito mi derecho a defensa haciendo el descargo legal a la imputación de "comisión de falta grave contemplada en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la empresa Tienda Departamental Los Olivos S.A. ( Ripley ) me hiciera, a través de una carta notarial de fecha 08-02-2007, notificada a mi parte el 10-02-2007, la misma que la desvirtúo en cada una de las imputaciones que contiene y se me hace, por falzas e inconsistentes en mérito a los fundamentos que paso a exponer:

- 1.- Se me acusa de "incumplimiento de mis obligaciones laborales" que supone un quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar "información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja personal".
- 2.- Sobre el particular, primeramente rechazo en forma enérgica y categórica esta inconsistente e infundada imputación de "falta grave" porque su carta de pre aviso no precisa ni indica cuando se habrían producido tales supuestos, y porque no existe ningún acto mío que indique o acredite "incumplimiento injustificado y reiterado de mis obligaciones de trabajo" como señala la ley ( inciso a del Art. 25 del D.S. 003-97-TR), o "haber incurrido en incumplimiento reiterado a las ordenes de trabajo dado por mis superiores"; muy por el contrario, mi hoja de servicios indica dedicación, puntualidad es decir esmero en el cumplimiento de las ordenes de trabajo durante estos más de nueve años y medio de servicios prestados a la compañía como empleada en condición de vendedora íntegral, sin haber tenido ningún problema laboral hasta la fecha.
- 3.- En relación a la documentación que adjunta Usted en su carta de pre aviso, es la que hicimos entrega a la empresa, en cumplimiento de la ley haciendo conocer la constitución del Sindicato, Estos documentos son indebidamente utilizados por Usted para imputarme una supuesta "falta grave" inexistente, debo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.
- 4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.
- 5.- Debo precisar que ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en

RODRIGUEZ  
de Lima

debiendo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.

4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.

5.- Debo aclarar a Usted que, ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en horas de la mañana, expresar mi voluntad y estar de acuerdo en la constitución del Sindicato, solicité se me considere como asistente a esa reunión de constitución, solicitando el respectivo permiso para retirarme a cumplir a cabalidad con mi trabajo, por ello aparece mi presencia como asistente a dicha asamblea de constitución, pero debo dejar claramente establecido que no estuve presente en toda la reunión sino solamente en sus inicios, de allí que no aparece mi firma en el acta del 28-01-2007, por tanto, queda aclarado mi presencia en dicha reunión manifestando que vuestra carta es inconsistente y falsa en cuanto se refiere a mi persona como si "hubiera estado presente durante toda la asamblea del 28-01-2007".

6.- En el acta de constitución del 28-01-2007 figuran efectivamente 23 trabajadores según el control de asistencia y no 36 como equivocadamente se sostiene en su carta, ya que los 36 afiliados fue a la asamblea del 01-02-2007.

7.- Los empleados Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambaren, Elmer Córdova Espinoza, Walter Espinosa Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela y Arturo Choi Luy estuvieron entre los 23 trabajadores que expresaron su voluntad de constituir el Sindicato firmando el padrón de asistencia, pese a que luego se retiraron a trabajar, precisando que en dicha asamblea no estuvieron los empleados Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, y Silvia Ramírez Vela, por tanto era normal que figuraran laborando, por tanto debo aclarar que los trabajadores que aparecen como asistentes y que trabajaron ese día, concurren temprano a la asamblea anotaron su asistencia, expresaron su voluntad de constitución del Sindicato y se retiraron pidiendo permiso, como ha ocurrido en mi caso, por tanto, no existe falta laboral alguna porque se cumplió con el trabajo y se firmó la asistencia a la asamblea.

8.- Debo hacerle notar a Usted que la recurrente no aparece firmando el acta de constitución del Sindicato del día 28-01-2007, porque dicha acta no se firmó, lo único que firmamos los trabajadores fue la relación de asistentes a dicha asamblea y el padrón de afiliados, precisando que muchos trabajadores que no estaban trabajando ese día, los que estaban con descanso vacacional permanecieron durante todo el tiempo que duró la asamblea de allí el contenido que tiene el acta del 28-01-2007 y los trabajadores que se encontraban laborando firmaron el padrón de asistencia, expresaron su voluntad de constituir el Sindicato y luego de pedir permiso se retiraron a a cumplir con su trabajo en las diversas tiendas del grupo donde trabajan.

RODRIGUEZ  
3 de Lima

8.- En relación a los señores Carlos Benza Narrea y Cesar Augusto Bambaren Rojas, igual que nosotros, ninguno de ellos firmaron el acta de constitución del 28-01-2007, pero si firmaron el padrón de asistencia a dicha asamblea expresando su voluntad de formar parte del Sindicato en formación. Sobre la autenticidad de su firmas en dicho padrón, sólo lo podrá establecer un perito cuando hagamos la denuncia correspondiente, aún en el caso de que se estén retractando por la evidente presión ilegal que esta ejerciendo la empresa, por todo ello rechazamos la acuzación inconsistente de que hayamos proporcionados "falza información" a nuestro empleador.

9.- Lo único cierto de todos estos hechos distorsionados por Usted es que, habiendo tomado conocimiento de la formación del Sindicato en este Grupo Económico Ripley S.A. la empresa está implementando una evidente política anti sindical que comienza con carta de pre aviso amenazándome con despedirme por el hecho de haber participado en la organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, todo lo cual significa que vuestra representada esta en falta porque está incurriendo en trasgresión de las leyes laborales contempladas en el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, preparando indebidamente un probable despido que devendría en NULO en contra de mi persona, y en contra de varios de mis compañeros de trabajo sólo por el hecho de habernos organizado y participado en la formación del sindicato del cual la empresa tiene conocimiento desde el 05-02-2007.

10.- Debo finalmente aclarar a Usted que en ningún momento he faltado a la confianza que me dio la empresa para desempeñarme como empleada de ventas, pese a que fui maltratada y no reconocida en mis derechos laborales rechazando enérgicamente la insinuación de que pudiera haber incurrido en actos de trasgresión a la ética con lo que debe conducirse un trabajador rechazando enérgicamente las lesivas articulaciones expresadas en el párrafo octavo de la carta que contesto.

11.- Igualmente, no existe "información falza" que pudiera haber proporcionado a la empresa en relación a la gestión realizado por todos nosotros sobre la sindicalización. Es más, quien esta en falta al respecto es la empresa porque está interfiriendo en la formación de este sindicato, está coaccionando y amenazando a los trabajadores su libre decisión de organizarse en Sindicato considerado como falta grave del empleador en el artículo 3, 4 y 5 del D.L. 25593, aclarando a Usted que el amparo sindical es un derecho establecido en la ley a favor de todo trabajador que participa en la organización de un sindicato y desde el momento en que nos comenzamos a organizar en sindicato, 90 días antes y 90 días después de la formación del sindicato los trabajadores promotores estamos amparados por el fuero sindical.

12.- La posición irrita y contraria a ley de la empresa en relación al derecho a la libre sindicalización se expresa en el párrafo ocho de su carta de pre aviso cuando pretende desconocer un Sindicato legítimamente organizado de acuerdo a ley.

RODRIGUEZ  
No de Lima

58

POR TANTO:

Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

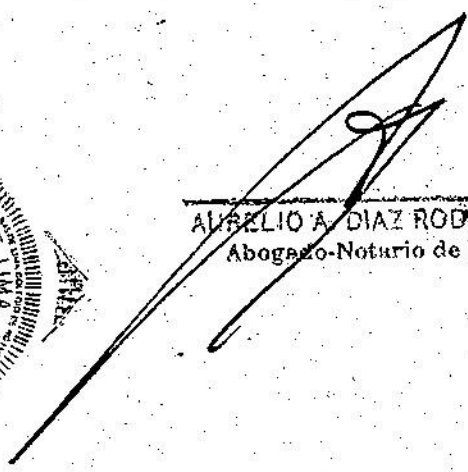
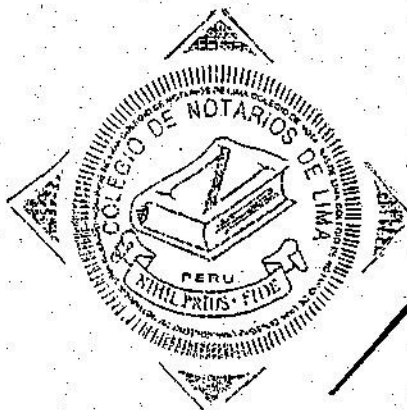
Atentamente

Mirtha Yleana LLANOS MARIN

D. N. I. 25758715

CERTIFICOO: Que el original de esta carta ha sido entregado en la dirección indicada

Lima 4 FEB 2007



ABELIO A. DIAZ RODRIGUEZ  
Abogado-Notario de Lima

1.E.



EL ENCARGADO DE LA SECCION DE COPIAS CERTIFICADAS DE LA COMISARIA DE INDEPENDENCIA QUIEN SUSCRIBE:

**CERTIFICA:**

Que en el Libro de Registro de Ocurrencias de Calle Común por Fallas que obra en esta sub. Unidad PNP., Existe una signada con el Nro.565, cuyo contenido literal es como sigue: -----

"OCCF. Nro.565.- Fecha: 19FEB2007.- Hora: 15:45.- Sumilla: POR CONSTATAcion EFECTUADA, El SOT. 3era. CALDERON AGUILAR Juan, da cuenta con parte S/n. Que siendo la hora y fecha arriba indicada, por orden superior el suscrito se constituyo al Centro Comercial Mega Plaza, en cuyo interior funciona la Tienda Departamental Los Olivos (Max), SA. Ruc. Nro. 20337564373. en compañía de la Sra. Mirtha Yleana LLANOS MARIN (34), Lima, Soltera, Empleada, DNI. Nro. 09925984, domiciliada en la Calle Santa Fe Nro. 210 Urb. Pando - Cercado, la misma que no la dejan entrar su centro de trabajo como vendedora integral, al llegar al lugar salió el Sr. Eduardo DE LA PUENTE(34), Lima, Administrador, DNI. Nro. 09340686, domiciliado en la Calle Los Pinos Nro. 306 Dpto. 102 San Isidro, quien indica ser Jefe de Personal, y que la Sra. Mirtha LLANOS MARIN, se encuentra en proceso de Investigación por falta Grave, intento de brindar datos falsos al empleador, que se encuentra con contrato de trabajo desde el 07JUL97, fue notificada el 09FEB2007 por cese laboral percibiendo la suma de S/100.00 Nuevos Soles de haber básico y un sueldo variable en comisión aprox. S/. 1,500.00(Mil Quinientos Nuevos Soles) mensuales, lo mismo indica la recurrente que el horario de trabajóera de 10:00 aprox. a 22:00 Hrs. con media hora de Breck, variado en turnos rotativos desempeñando la función de vendedora Integral, y que el motivo del cese laboral, es lo que indica el Sr. Administrador, lo que doy cuenta para los fines del caso. Enc. Mayor PNP Angel Merino Céspedes.- Jefe DEINPOL.- ES CONFORME: Cmdte. PNP Walter SANTIN PALACIOS, Comisario Distrital.- Tres sellos redondos".-----

RESOLUCION : "OBRA COMO CONSTANCIA"-----

-----ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL-----

Independencia, 19 de Febrero del 2007

ES CONFORME

EL ENCARGADO



WALTER A. SANTIN PALACIOS  
COMANDANTE INP.  
COMISARIO



WALTER A. SANTIN PALACIOS  
SOT PNP  
CI 50355814

**Banco de la Nación**  
BANCO DE LA NACION

Ministerio del Interior  
MINISTERIO DEL INTERIOR-TESORO PUBL

TRAFITO : 02879  
DENUNCIA POLICIAL

DOCUMENTO: 1 L.ELECT/DNI NRO: 09925984  
CANT. DOC.: 0001  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*x3.00

PARA USO DEL CLIENTE

014601 15FEP2007 9650 2213 0095 08:08:27

94CAAB

CLIENTE:

221300007

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"



1656637 -H-1

00029934

1.F. 53

NOTARIA HIDALGO  
Las Camelias 140 San Isidro  
TELEF.: 4422141  
16 FEB. 2007  
RECEPCION  
CARTAS NOTARIALES

Lima, 16 de febrero de 2007.

Señorita  
MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN  
Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto comunicarle la decisión de despedirla justificadamente a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente carta, que cursamos por conducto notarial.

El pasado 08 de los corrientes le cursamos por conducto notarial la carta de pre-aviso de la misma fecha, por la cual se le imputó la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con fecha 14 del presente mes, Usted presentó su carta de descargo en la que no desvirtuó la imputación de ninguna falta grave, sino mas bien confirmó su comisión.

En la carta del 05 de los corrientes, Usted y otros trabajadores comunicaron a nuestra Empresa la creación de un supuesto Sindicato, integrado por trabajadores de varias empresas. Del acta de constitución y el padrón de afiliados podemos advertir que el domingo 28 de enero pasado se habrían reunido 36 trabajadores en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, para constituir tal supuesto Sindicato. En la carta de pre-aviso le indicamos que diversos trabajadores que supuestamente participaron en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato, realmente estuvieron laborando en sus empresas el mismo día y a la misma hora. Inclusive, dos de tales trabajadores, los señores César Benza Narrea y César Bambarén Rojas, han declarado notarialmente que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Inclusive, el señor Bambarén indica que la firma que aparece como la suya en el padrón de afiliados no procede de su puño y letra.

Al respecto, Usted indica increíblemente que se afilió al supuesto Sindicato antes del 28 del mes pasado lo que supuestamente acredita con el padrón de

R I P L E Y

afiliados (punto 3). Además, reconoce que el 28 del mes pasado Usted y los trabajadores se reunieron "por momentos, pues tenían que ir a trabajar", por lo que no estuvieron todo el tiempo que duró la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Nos preguntamos cómo Usted pudo haberse afiliado al supuesto Sindicato antes que sea constituido. Luego, reconoce que los trabajadores que acudieron "por momentos" a la asamblea en mención firmaron el padrón de asistentes "para que se les considere como tal" (punto 5). Inclusive, Usted confiesa que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8). Pero, contradictoriamente indica previamente que en el acta de constitución figuran 23 trabajadores (punto 6). Por último, menciona que los señores Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón y Silvia Ramírez Vela no estuvieron en la asamblea del 28 del mes pasado (punto 7). Sorprendentemente, sí figuran en el padrón de afiliados, que fue adjuntado a la carta que Usted y otros trabajadores nos cursaron para comunicarnos la creación del Sindicato. Dicho padrón de afiliados fue anexado como el "padrón de adherentes y asistentes" a la asamblea en referencia.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Finalmente, en cuanto a las declaraciones notariales de los señores Carlos Benza y César Bambarén, Usted indica que no firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato, pero sí firmaron el padrón de asistencia a la misma, cuestionando sus afirmaciones sobre que las firmas que allí aparecen no son ciertas (punto 8). Esto se contradice con su afirmación anterior, en el sentido que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8).

Como puede apreciar, Usted reconoce abiertamente que ningún trabajador firmó el acta de constitución del supuesto Sindicato, que algunos trabajadores asistieron sólo por algunos momentos a la asamblea respectiva y que, inclusive, otros no asistieron pese a que figuran en el "padrón de adherentes o asistentes" o "padrón de afiliados". Ninguna de estas precisiones fueron formuladas en la carta que Usted y otros trabajadores cursaron a nuestra Empresa. Mas bien, tales documentos fueron presentados a nuestra Empresa para ser asumidos por nosotros como que los trabajadores firmantes del padrón en referencia estuvieron realmente y todo el tiempo el 28 de enero pasado en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Esto revela una clara actitud antiética de Usted con la clara intención de sorprendernos con información falsa.

Peor aún en el caso del señor Bambarén nos presentó su firma en el padrón respectivo reconocida notarialmente como fraguada por dicho trabajador.

Por lo expuesto, Usted no ha desvirtuado las faltas graves que le hemos imputado, por lo que damos por terminado nuestro vínculo laboral de acuerdo a lo establecido en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

A partir del día Martes 20 de febrero, Usted puede acercarse a nuestras oficinas para recabar su constancia de trabajo y cese, y percibir sus beneficios sociales

**R I P L E Y**




de ley. Asimismo, en dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.



RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

R I P L E Y



CARGO 51/

2007 JUN 30 AM 9:44

Lima 30 de Enero del 2007

Sr. sub. Director de registros generales del ministerio de trabajo y promoción del empleo.

Ciudad.

De nuestra mayor consideración.

Asunto: solicito inscripción de sindicato.

Yo GIUSEPPE MORETTI POZADA, con DNI.40224747, con domicilio legal sito Jr. Ayacucho 173 cercado - Lima, declaro bajo juramento que los datos consignados en el acta de constitución del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO REPLY S.A.-PERU, son fidedignos de toda credibilidad a cuyo efecto suscribo en señal de conformidad.

Que al amparo de la constitución Política del Perú, convenios internacionales de la OIT., decreto ley 25593 concordantes con el D.S. No 011-2TR, presento la documentación de constitución de nuestro sindicato aprobado por los afiliados.

Por lo que recurrimos a su digno despacho y le den el trámite correspondiente para su inscripción en los registros de sindicatos, conforme ley.

Atentamente.



GIUSEPPE MORETTI POZADA

Secretario general

DNI. 40224747

07 JAN 30 AM 9:44

## ACTA CONSTITUCION

### ASAMBLEA DE CONSTITUCION DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU (SUTRAGRISA)

En la ciudad de Lima, departamento de Lima, siendo las 11:00 a.m., del día 28 de Enero del 2007 los trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, con domicilio legal en La Calle Las Begonias 552 of. 33 San Isidro, se reunieron en el Local de la Confederación de Trabajadores del Perú CTP. sito en Jirón Ayacucho 173 Cercado de Lima, para CONFORMAR Y CONSTITUIR nuestro sindicato que nos represente ante los diferentes organismos, que al amparo de la constitución, los Convenios No. 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, los cuales han sido ratificados por el gobierno del Perú, del Decreto Ley No. 25593, la Ley No. 27912, que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

Al amparo de los Convenios Internacionales y en estricto cumplimiento a las normas supremas concordantes con las garantías sociales previstas en los artículos 2- 22-23-24-25-26-27 y 28 de la Constitución Política del Perú, las mismas que fueron expuestas y fundamentadas por el c Giuseppe Moretti Pozada, quien recibió el apoyo y respaldo de los assembleístas y fueron aprobadas por unanimidad la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - Perú, con la finalidad que represente y reivindique sin distinción alguna el derecho a la estabilidad laboral, por remuneraciones dignas y mejores condiciones de trabajo para todos sus miembros, bajo los principios de igualdad y equidad.

Juan Manuel Chinchay Silva, solicita la palabra manifestando que era necesario elegir un director de debates para lo cual propone al c.Noel López Pérez, quien fue elegido por unanimidad, quien agradece por la confianza depositada en su persona, y se compromete en ser imparcial; El Director de debates al dar inicio a la conducción de la asamblea hace las siguientes recomendaciones: pide a todos los assembleístas su participación en forma ordenada para el mejor desarrollo de la asamblea el C. Carlos Benza Narrea, pide la palabra y manifiesta lo siguiente: que en vista de la brillante exposición del c.GIUSEPPE Moretti Pozada, quien ha manifestado la necesidad de constituir nuestro sindicato al amparo de la constitución, de los Convenios Internacionales y de las leyes, Decretos Leyes y Reglamentos vigentes, considera que es de necesidad primordial la formación de nuestra organización sindical que nos garantice el pleno ejercicio de nuestros derechos laborales, sociales, económicos y reivindicativos, para tal motivo solicita al director de debates que someta a votación ratificando todo lo expuesto por los assembleístas. En este estado no habiendo otra posición el Director de Debates sometió a votación el único punto, sobre la Constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, el mismo que fue aprobado por unanimidad, la c. Araceli Peláez Terrones pide que se nombre la comisión estatutaria proponiendo a los siguientes compañeros.

177 JAN 30 AM 9:44

Sr: Robert M. Quiroz Davila

10441206

Sr: Cesar Augusto Barbaren Rojas

06646229

Srta. Silvia Maria Ramirez Leyva

41602346

Comisión Estatutaria

No habiendo otras proposiciones el Director de Debates somete a votación, siendo aprobado por unanimidad, quienes se comprometen a cumplir el encargo en el menor tiempo posible. A continuación solicitaron un receso de tres horas, para elaborar y estructurar el proyecto de estatuto. El que fue aceptada por unanimidad. Después del receso solicitado, el Director de Debates reapertura la asamblea y se invito a la comisión Estatutaria presidida por el c. Robert M. Quiroz Dávila, quien dio lectura y solicitó se ponga a consideración de los asambleístas el Estatuto elaborado, solicitando la palabra el c. Cristian Alex Pacheco Maldonado y felicitar a la comisión por su gran trabajo y que se apruebe artículo por artículo.

El director de debates procedió a someter a votación la propuesta, siendo aprobada por amplia mayoría. Para lo cual se invito a la Comisión Pro-Estatuto para que de lectura y aprobación del Estatuto artículo por artículo, de acuerdo a la asamblea. El cual quedó aprobado por unanimidad.

Acto seguido se procedió a nombrar la primera junta directiva, por periodo de dos años la misma que será apartir desde el 28-01-2007 hasta el 28-01-09.

Secretario general	Giuseppe Moretti Pozada	40224747
Sub. Secretario General	José Gutiérrez Herrera	09635591
SEC. De defensa	Juan Manuel Chinchay Silva	08177667
SEC. De organización	Carlos Benza Narrea	07619553
SEC. De economía	Luis James Martines Cárdenas	06803138
SEC. de actas y archivos	Cesibell Rosario Díaz Espichan	10216419
SEC. De Asistencia Social	Araceli Peláez Terrones	25833283
SEC. De prensa y propaganda	Walter J. Ruiz Crisanto	06799691
SEC. De Capacitación y Cultura	Luis Ángel Saavedra Vela	25789079

El director de debates invito al electo secretario general, Sr. Giuseppe Moretti Pozada para la juramentación de estilo y este a su vez juramento a los demás integrantes de la directiva para el periodo 2007- 2009, el electo secretario general hace uso de la palabra para agradecer la confianza depositada en su persona y a la vez solicito a todos los presentes el apoyo para poder cumplir con todos los trabajadores para ello pidió la unidad de todos los que laboramos en esta empresa.

La magna asamblea acuerda dar amplias facultades a la junta directiva y pueda registrar ante las autoridades del sector y demás organismos públicos que el caso lo requiere, no habiendo otro punto que tratar se dio por terminada la asamblea de constitución siendo las 5.40 p.m.

# ESTATUTO DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.- PERU (SUTRAGRISA)

## TITULO I

### DE LOS PRINCIPIOS

- Art. 1° La finalidad básica de nuestra organización sindical, es la de lograr el bienestar común de los trabajadores del GRUPO RIPLEY S.A.- Perú y defender irrestrictamente sus derechos y reivindicaciones.
- Art. 2° El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- Perú, entiende la libertad sindical como el derecho de todo trabajador del SUTRAGRISA a la libre afiliación o desafiliación del Sindicato, con absoluta independencia, sin forma alguna de coacción y represalia de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.
- Art. 3° El SUTRAGRISA, se basa en el principio de igualdad entre todos sus miembros, cuyas normas son:
- a) La organización se rige por el presente Estatuto.
  - b) La dirigencia será elegida por el voto directo y secreto de los miembros afiliados del sindicato.

## CAPITULO II

### DE LOS OBJETIVOS

- Art. 4° El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA, tiene como objetivo fundamental lograr la dignificación de los Trabajadores a través del progreso económico-social de los mismos.
- Art. 5° El SUTRAGRISA, se plantea como objetivo el colaborar en la consecución de la justicia social en nuestra patria; trabajando por una auténtica moralización en todos los niveles de nuestra institución.
- Art. 6° Estimular el desarrollo cultural de los afiliados, promoviendo los valores de la cultura nacional y universal.
- Art. 7° Luchar por los derechos, económicos y sociales de sus afiliados.
- Art. 8° Conseguir la disciplina consecuente y solidaria, con el propósito de afianzar la organización sindical dentro de un marco democrático.
- Art. 9° Defender solidariamente las libertades democráticas y los derechos humanos del conjunto de la clase trabajadora del país.

### CAPITULO III

27 JUN 80 IN 9:44

#### DE LA CONSTITUCIÓN NOMBRE Y SEDE

Art.10° El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. PERU (SUTRAGRISA ) está constituido por los trabajadores del Grupo Ripley, sin distinción de ideas políticas, raza, credo, o idioma , a excepción de los Funcionarios con cargo de confianza, conforme se señala en el Art. 61 de la Constitución Política del Estado.

Art.11° El nombre del órgano representativo de los trabajadores del Grupo Ripley S.A., - PERU, será SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.- PERU (SUTRAGRISA

Art.12° La sede del SUTRAGRISA será la ciudad de Lima y su ámbito de acción comprende todas las tiendas del Grupo Ripley S.A.- PERU.

### CAPITULO IV

#### DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Art.13° El SUTRAGRISA, centraliza sus actividades mediante:

- a) La Asamblea General, que es la instancia suprema de dirección del Sindicato.
- b) La Asamblea de Delegados, que facilita la operatividad del Sindicato.
- c) La Junta Directiva, que es el órgano de ejecución y dirección permanente del Sindicato.

Art.14° La Asamblea General es la reunión de los miembros del SUTRAGRISA, tiene por objeto debatir y resolver los problemas fundamentales de la institución y trazar directivas para el mejor logro de sus objetivos.

Art.15° La Asamblea General puede ser ordinaria o extraordinaria. El quórum necesario para la validez de la Asamblea general será de la mitad más uno de los afiliados en la primera citación. De no obtenerse el quórum se citará a una segunda Asamblea General, la cual se considerará válida con un tercio de los afiliados.

Art.16° La Asamblea General ordinaria se realizará dos veces al año.

Art.17° La Asamblea General Extraordinaria se llevará a cabo cada vez que se presenten motivos urgentes de consulta, debiendo señalarse expresamente el objeto de la convocatoria.

Art.18° Será convocada una Asamblea General Extraordinaria cuando lo solicite la Junta Directiva, o por escrito el 10 % de los afiliados especificando la finalidad.

Art.19° Los Delegados son parte intermedia entre la Junta Directiva y los Afiliados.

Art.20° Las funciones de los Delegados son:

- a) Informar en forma permanente a la Junta Directiva de las inquietudes y problemas de cada una de las bases.
- b) operativizar los acuerdos asumidos en la Asamblea General de Trabajadores, así como en la Junta Directiva.
- c) Los Delegados, en razón a su permanente relación con sus bases, tendrá capacidad de sugerir y plantear medidas a ser asumidas por la Junta Directiva.

Art.21° Los Delegados serán elegidos anualmente por las respectivas bases.

Art.22° Las Asambleas y Sesiones se regirán por el respectivo Reglamento de "Asambleas y Sesiones del SUTRAGRISA,

Art.23° La Junta Directiva es elegida por un periodo de dos años.

Art.24° La Junta Directiva se reúne ordinariamente cada treinta (30) días y, extraordinariamente cuando lo convoque el Secretario General.

Art.25° La Junta Directiva deberá ser convocada con dos (02) días de anticipación, mediante citación escrita, la misma que deberá contener la agenda a tratar, lugar, fecha y hora de reunión. Las Reuniones Extraordinarias serán convocadas con veinticuatro (24) horas de anticipación.

En caso de incumplimiento de alguno de estos requisitos los acuerdos de la Junta Directiva serán nulos.

Art.26° El quórum de la Junta Directiva estará constituido por la mitad más uno de sus integrantes Titulares en primera citación y por los Asistentes en segunda citación, debiendo mediar entre una y otra citación un mínimo de veinticuatro (24) horas y un máximo de cuarenta y ocho (48) horas.

Art.27° La Junta Directiva del SUTRAGRISA, está constituido por los representantes de los Trabajadores elegidos, en los siguientes cargos:

- 1) Secretario General.
- 2) sub. Secretario General.
- 3) Secretario de Organización.
- 4) Secretario de Defensa.



77 JAN 30 AM 9:44

- 5) Secretario de Economía.
- 6) Secretario de Actas.
- 7) Secretario de Asistencia Social.
- 8) Secretario de Prensa y Propaganda.
- 9) Secretario de Deportes y Capacitación.

**Art.28° Son funciones del Secretario General:**

- a) Representar Legalmente al Sindicato
- b) Convocar y presidir las Sesiones de Junta Directiva, Asamblea de Delegados y Asambleas Generales.
- c) Dar cumplimiento a los acuerdos de Junta Directiva, Asamblea de Delegados y Asambleas Generales.
- d) Firmar con los Secretarios correspondientes, los documentos relacionados con el Sindicato.
- e) Coordinar la actividad de la Junta Directiva y de las Comisiones que se nombren.
- f) Tener voto dirimente en caso de empate en las votaciones.
- g) Resolver todo caso imprevisto urgente, con cargo a dar cuenta a la Junta Directiva.
- h) No dará opinión en los asuntos materia de debate, debiendo únicamente ilustrar a la Asamblea, y en caso de participar en el debate dejará la Presidencia de la Mesa Directiva a quien corresponda.
- i) Convocará a elecciones generales, treinta (30) días antes de cumplir su periodo en el cargo.
- j) Presentará a la Asamblea General al término de su mandato, su memoria respectiva.

**Art.29° Son funciones del Sub- Secretario General:**

- a) Ejercer las funciones del Secretario General en ausencia de éste.
- b) Dirigir las Asambleas en los casos que el Secretario General tenga que intervenir en los debates.
- c) Colaborará con las Secretarías y Comisiones que se hubieren designado.

**Art.30° Son funciones del Secretario de Organización:**

- a) Planificar y organizar las principales actividades a realizarse en el SUTRAGRISA.
- b) Citar a Asambleas Ordinarias o Extraordinarias que acuerde la Junta Directiva o la Asamblea.
- c) Elaborar el Registro o Padrón de Afiliados, manteniéndolo al día.
- d) Sustituir al Secretario General o al Sub-Secretario General, según sea optativo, en caso de ausencia o enfermedad.
- e) Emitir Directivas para la formulación de los Planes de acción anuales de cada Secretaría.

27 JUN 30 AM 9:44

**Art.31° Son funciones del Secretario de Defensa:**

- a) Intervenir en todas las controversias que se produzcan entre las Autoridades del grupo RIPLEY y el Sindicato.
- b) Tratará con los Delegados y Trabajadores en general, la solución de los problemas pertinentes, con el fin de proponerlos al Sindicato y viceversa.
- c) Elaborar el Pliego de Reclamos con la Comisión respectiva, consultando con los Afiliados de las diversas dependencias, sus necesidades, planteando con la misma Comisión el Pliego a las Autoridades del Ministerio de Trabajo, discutiéndolo hasta su término. Posteriormente, a la firma de los acuerdos correspondientes vigilará su cumplimiento.
- d) Ayudará u orientará a los Trabajadores cuando tengan conflictos de carácter individual, buscando una solución favorable, justa y equitativa, según el caso.

**Art.32° Son funciones del Secretario de Economía:**

- a) Recaudar y administrar los fondos del Sindicato.
- b) Es el depositario y responsable directo de los fondos de la organización.
- c) Mantendrá al día los libros y documentos contables.
- d) Firmará mancomunadamente con el Secretario General todo movimiento de dinero para efectuar los pagos autorizados.
- e) Depositará al Banco, bajo el rubro SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A., los fondos del Sindicato.
- f) Formulará el Presupuesto del Sindicato dentro del primer mes del ejercicio de su cargo y lo someterá a consideración de la Junta Directiva para ser aprobado por la Asamblea General.
- g) Semestralmente presentará a la Asamblea, un estado de cuenta y hará una publicación mensual del Estado de Caja.
- h) Cerrará y presentará el Balance Anual de la situación económica del Sindicato.
- i) Propondrá a la Asamblea, previo conocimiento de la Junta Directiva, la modificación de la cuota mensual, y planteará cuota extraordinaria cuando fuera el caso.

**Art.33° Son funciones del Secretario de Actas:**

- a) Llevar los libros de Actas de Sesiones Ordinarias y Extraordinarias de la Junta Directiva y de Asambleas.
- b) Dará lectura al Acta de la Sesión o Asamblea anterior, anotando las observaciones que se formulen, y una vez aprobada la suscribirá conjuntamente con el Secretario General.

2007 JAN 30 AM 9:44

- c) Llevar el archivo de su Secretaría.
- d) Redactar la correspondencia y todo documento de trámite administrativo obligatorio.
- e) Otras, que dentro de su campo de acción le sean asignados por el Secretario General.

**Art.34° Son funciones del Secretario de Asistencia Social:**

- a) Sugerir acciones de carácter social cuando algún Afiliado requiera de su asistencia.
- b) Elaborar e implementar un sistema de ayuda y orientación en la solución de los problemas de salud, personales y familiares de los trabajadores.
- c) Otras que, dentro de su campo de acción lo sean asignadas por el Secretario General.

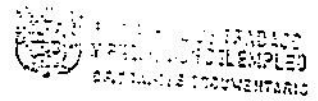
**Art.35° Son funciones del Secretario de Prensa y Propaganda:**

- a) Divulgar por los medios de difusión a su alcance, las informaciones necesarias para el éxito de las actividades sindicales.
- b) Dirigirá y orientará el órgano informativo del sindicato, boletines y demás publicaciones, coordinando con los Secretarios correspondientes.
- c) Hará llegar las publicaciones del Sindicato a los Trabajadores de las diversas dependencias de Ripley S.A.,

**Art.36° Son funciones del Secretario de Cultura y Capacitación:**

- a) Promover todo tipo de actividades difusoras de cultura nacional y universal en concordancia con los objetivos del SUTRAGRISA, Programar y desarrollar cursos de capacitación sindical.
- b) Desarrollar actividades de recreación en beneficio de los Afiliados y sus familiares.
- c) Conformar un Calendario Cívico y Deportivo Anual.

Están comprendidos en el fuero sindical y les corresponde la licencia sindical, en principio el Secretario(a) General, sub. Secretaria General, la Secretaria de Organización, secretaria de Defensa y Asistencia Social, Conforme se vaya ampliando el número de afiliados, el fuero sindical se extenderá a los demás secretarías, según lo acuerde la Asamblea General.



27 JAN 33 AM 9:44

CAPITULO V

DE LOS AFILIADOS, SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Art.37° Tienen derecho de afiliarse al SUTRAGRISA, todos los Trabajadores de RIPLEY SÁ. - PERU, cualquiera sea su condición laboral (nombrado o contratado por Servicios Personales).

Art.38° Son Derechos de los Afiliados:

- a) Ser garantizados y defendidos en todos sus derechos laborales.
- b) Elegir y ser elegidos en los cargos de la Junta Directiva y Comisiones.
- c) Tener voz y voto en las deliberaciones de las Asambleas.
- d) Ejercer el derecho de denunciar las irregularidades que pudieran ocurrir en el seno del Sindicato.
- e) Exigir el fiel cumplimiento del presente Estatuto y de su Reglamentación.
- f) Presentar mociones o iniciativas que tiendan al mejor desenvolvimiento institucional.
- g) Gozar de los beneficios derivados de los fines y objetivos del Sindicato.

Art. 39° Son obligaciones de los afiliados:

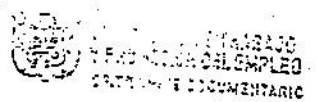
- a) Defender los fines y objetivos del Sindicato.
- b) Respetar y acatar las disposiciones del presente Estatuto y Acuerdos de las Asambleas Generales y de la Junta Directiva y denunciar sus transgresiones.
- c) Cumplir los cargos o comisiones para los que fueron designados.
- d) Contribuir económicamente para que el Sindicato cumpla sus fines, abonando las cuotas que acuerde la Asamblea General.
- e) Acudir a toda Asamblea y Reuniones del Sindicato para el que sea citado.
- f) Contribuir a la solución de los problemas que afectan a la organización sindical y a los Afiliados.

CAPITULO VI

DEL REGIMEN ECONOMICO

Art.40° La economía del SUTRAGRISA, estará constituida por:

- a) Cotizaciones ordinarias
- b) Cotizaciones extraordinarias
- c) Producto de actividades de carácter económico que se programen.
- d) Donaciones
- e) Multas



Art.41° Las cotizaciones ordinarias corresponden al 1% del haber mensual de cada afiliado y extra ordinarias serán acordadas por la Asamblea General.

CAPITULO VII

DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Art.42° Los Afiliados al SUTRAGRISA, podrán ser sancionados si incurren en las siguientes faltas:

- a) Atentar contra la unidad del Sindicato.
- b) Desacatar los acuerdos adoptados por las Asambleas.
- c) Cometer actos de indisciplina así como incumplir lo estipulado en el Estatuto y Reglamentos.

Art.43° Los Afiliados del SUTRAGRISA, estarán sujetos a las siguientes sanciones; de acuerdo a la gravedad de la falta:

- a) Amonestación escrita
- b) Multa
- c) Amonestación Pública.

Art.44° La Junta Directiva a través de sus Secretarías de Organización y Economía en coordinación con la Secretaria General serán las encargadas de aplicar las sanciones. Sólo en el caso de expulsión, será la Asamblea General la que decida.

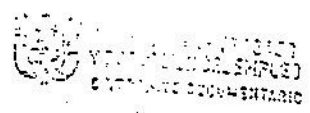
CAPITULO VIII

DE LAS ELECCIONES

Art.45° La elección de la Junta Directiva y Delegados se hará por el sistema de Lista Única, en votación universal y secreta.

Art.46° Se convocará a Elecciones Generales sesenta (60) días antes de concluir el mandato de la Junta Directiva, cuyo periodo es de dos (02) años. Esta convocatoria se hará en Asamblea General, la misma que nombrara un Comité Electoral.

Art.47° El Comité Electoral es autónomo y estará integrado por tres miembros, un Presidente, un Secretario y un Vocal, quienes se instalaran



inmediatamente después de su elección. Los miembros de este Comité 9: 45 no podrán ser candidatos.

Art. 48° El Comité Electoral elaborará el Reglamento de Elecciones, el mismo que será puesto en conocimiento de los afiliados en un plazo mínimo de treinta (30) días antes del acto de sufragio para ser aprobado por la Asamblea General de Trabajadores de SUTRAGRISA.

Art. 49° Elegida la Junta Directiva, el Comité Electoral comunicara por escrito a cada miembro electo, citándolo para la juramentación de cargos. Igualmente, por Boletín comunicara el resultado de la elección a los Afiliados.

En este momento el Comité Electoral terminará sus funciones. El Secretario General Cesante tomará el juramento de estilo al Secretario General Electo, y este a su vez a los miembros de su Junta Directiva.

Art. 50° Todos los afiliados tienen la obligación de emitir sus voto, siempre que se encuentren hábiles para ejercer sus derechos.

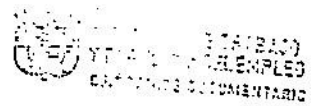
CAPITULO IX

DE LAS DISPOSICIONES FINALES

Art. 51° Para la reforma total o parcial de este Estatuto se requiere de la aprobación de la Asamblea General, con el voto favorable de los 50 % + 1 de los Afiliados.

Art. 52° El SUTRAGRISA, podrá ser disuelto únicamente si así lo acuerda por lo menos el 50 % + 1 de los Afiliados hábiles.

Art. 53° El presente Estatuto regirá a partir de su aprobación por la Asamblea General.



77 JAN 30 AM 9:45

# Primera Junta Directiva para el periodo OCTUBRE 2007 - OCTUBRE 2009

---

Secretario general	Giuseppe Moretti Pozada	40224747
Sub. Secretario General	José Gutiérrez Herrera	09635591
Sec. De Defensa	Juan Manuel Chinchay Silva	08177667
Sec. De Organización	<u>Carlos Benza Narrea</u>	07619553
Sec. De Economía	Luis James Martines Cárdenas	06803138
Sec. de Actas y archivos	Cesibell Rosario Díaz Espichan	10216419
Sec. De Asistencia Social	Araceli Peláez Terrones	25833283
Sec. De Prensa y propaganda	Walter J. Ruiz Crisanto	06799691
Sec. De Capacitación y Cultura	Luis Ángel Saavedra Vela	25789079

Control de asistencia a la asamblea general de constitución 28-01-2007

Nombres y Apellidos	DNI	Firma
Franco Murillo Pineda	40224747	
VALTERA THANNATAN BOUT OLISANTO	06199691	
DR. LUIS BARRERA CARRASCO	25736946	
DEACELI PELÁEZ TERREÑES	25935283	
ANGIE CASO CARRERA	25259911	
MIRTHA LIANOS MARÍN	09925984	
JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ HERRERA	09635591	
CRISTIANO ALEX PACHECO MALDONADO	25958715	
Luis Angel Saavedra Uela	25989079	
NOEL LOPEZ PEREZ	40482129	
Dr. Juan Sebastián Endara	06803135	
ESTHER ESPINOSA COLACORRE	25253125	
LUKIA VENTURA CAVALCO	40001100	
DR. AUGUSTO BARRERA RIVERA	06646229	
JUAN FELIX ESPINOSA	16987224	
YAGHELL ROSARIO DIAZ ESPINOSA	10216419	
ROBERT QUIROZ DAVILA	10441200	
TIBOEL RAYMOND MACEDO	06710309	
VAN MANUEL CHINCHAY SILVA	08177661	
IRVIA MARIA RAMIREZ LEYVA	41602346	
Arturo Olay Luí	097761124	
ERIKA SILVA TINEO	09644423	

Asistentes  
22

OTO: No aparece Benza, que suplantamente prestó juramento a



## PADRON DE AFILIADOS

### SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. \_PERU( SUTRAGRISA)

REY VOLUNTARIAMENTE SE ADHIEREN A SU CONSTITUCIÓN AMPARADOS EN LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA O.I.T., PUNTO 1 DEL Y PUNTO 4 DEL ART.23 DE LOS DD.HH., ART. 51 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO, EN CONFORMIDAD CON EL D.LEY N° 25593, SU REGLAMENTO D.S. 011-92-TR Y DEMÁS NORMAS APLICABLES A LA PRESENTE.

Nombre y Apellidos	I.M.	Oficio	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
MARÍA TERESA	1000314789	VENDEDOR	40224749		[Firma]
ANNATAN PITA CRISANTO	2534794768	VENDEDOR	06799691	01/01/00	[Firma]
BARRIGA COBRASCO	2834898674	VENDEDOR	25736546	15/06/00	[Firma]
AZ TERROÑES	2445393761	VENDEDOR	25853289	7-03-01	[Firma]
Carra	2459362770	VENDEDOR	2521791	16-11-00	[Firma]
MARIN	2439294739	VENDEDOR	09525784	07-07-97	[Firma]
GONZALEZ HERRERA	2405066720	VENDEDOR	0965591	09-10-97	[Firma]
ALEX YACHEW HALDONADO	9000204784	VENDEDOR	2575876	11-01-01	[Firma]
Recha Uch	9300205427	VENDEDOR INTEGRAL	25797079	23-07-01	[Firma]
PEREZ	2128450794	VENDEDOR INTEGRAL	40482129	16-06-2000	[Firma]
Condor	— 0 —	VENDEDOR INTEGRAL	25803728	0-04-2004	[Firma]
Castro	2426477776	VENDEDOR INTEGRAL	25753125	01-11-2001	[Firma]
Cavale	2450582781	VEND. Integral	4000100	01-03-2001	[Firma]
Barrera	2399877651	VENDEDOR INTEGRAL	06646209	14 02 1992	[Firma]
Condor	— 0 —	" "	1671777	01/11/2000	[Firma]
Condor	9200251830	Servicio al cliente	1021649	02/02/2004	[Firma]
DAVILA	8700600967	VENDEDOR	10441206	31/07/1997	[Firma]
MACEDO	2400501646	VENDEDOR	06710308	28/07/1997	[Firma]
SILVA	7900702687	VENDEDOR	08177667	15/11/2000	[Firma]
LEYVA	9900258971	VENDEDOR	41602346	1-08-2004	[Firma]
LEYVA		VENDEDOR	07761124	16/11/2005	[Firma]
TINCO		ASISTENTE SOCIAL	07644425	01/06/2000	[Firma]

Padrón de afiliados del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley s.a. Peru

Nombre y Apellidos	Profesión	Oficio	DNI	LM	Fecha De Ingreso	Firma
VICTOR JOSE MANUEL (NIEGUS SOTO)		Vendedor	01465596		01-17-99	[Signature]
JOSE ANTONIO RODRIGUEZ RODRIGUEZ		"	082232013		18-01-99	[Signature]
Rodolfo Alfredo Aguirre Acicibocaplata		"	09901871		16-11-2000	[Signature]
don Severo de Leon Guerra		"	06634520		16-11-2000	[Signature]
Johnny Adolfo Solier Villanova		"	10919201		01-12-99	[Signature]
Carlos Alberto Magallanes Anticona		"	09598569		16-08-2000	[Signature]
Genérica FAGERMEYER YLLA		"	06797777		02-09-2001	[Signature]
Antonio Eduardo Huayhuay Candelas		"	40222560		01/09/2001	[Signature]
MIGUEL ANGEL SALAS ALONSO		"	21557436		01/09/2001	[Signature]
SOFIA VILLACACEROS TORRES		"	10712911		01/11/2000	[Signature]
Miguel Alejandro Pombo		"	0749206		23/04/1998	[Signature]
RICHARD CHOY VIGIL		ADMINISTRATIVO	22014396		16-09-02	[Signature]

Padrón de afiliados del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley s.a Peru

Nombre y Apellidos	Profesión	Oficio	DNI	LM	Fecha De Ingreso	Firma
FRANZ ENGELMANN ATENCIO			08889282		01/12/1999	[Handwritten Signature]
HUGO VIZOSA SENADOR			0953820		01/12/1999	[Handwritten Signature]

Documento no redactado  
en la Notaría.

exp.: 24637-2007  
Mat.: Constitución del Sindicato.  
Escrito: 01 comunica formación de Sindicato

1.H. 34  
AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ  
NOTARIO DE LIMA  
02 FEB 2007  
Av. NICOLAS DE PIEROLA  
672 OF. 201 TELF. 4332704

SEÑOR

Gerente general de Tienda Departamental San Miguel S.A.  
Calle Las Begonias 545 8vo Piso San Isidro

PRESENTE.-

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.

Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marín, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental Las Begonias S.A., Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU ——— SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes



asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

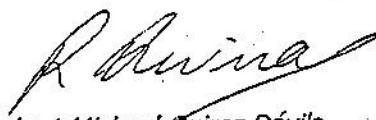
POR TANTO:

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú.

Respetuosamente

  
 Robert Michael Quiroz Dávila  
 SECRETARIO GENERAL

  
 Mirtha Yliana Liños Marín  
 SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
 Juan Manuel Chinchay Silva  
 SECRETARIO DE DEFENSA

El 01/02/07  
ya no eran  
trabajadores

En San Miguel, siendo las 22:30 horas del día 01 de febrero de 2007, se reunieron los siguientes trabajadores empleados:

Franz Engelman Atencio, con DNI 08889282; Hugo Fernando Visosa Senador, DNI 09533828; Víctor José Manuel Caceres Soto, DNI 07465436; José Homero Rodríguez Rodríguez, con DNI 08236743; Rodolfo Wilfredo Aguirre Arribasplata, con DNI 09901829; Jon Ponce de León Gonzales, con DNI 06676329; Jhony Adolfo Solier Villanueva, con DNI 10718207; Carlos Alberto Martínez Anticona, con DNI 09598069; Gendrick Ulises Farromeque Yllia, con DNI 06779677; Antonio Eduardo Paypay Paredes, con DNI 40222560; Miguel Ángel Salem Moron, con DNI 21557436; Sofía Villafuerte Torres, con DNI 10712911; Miguel Palomino Bando, con DNI 07479286; Richard Choy Vigil, con DNI 23014396; Giuseppe Moretti Posada, con DNI 40224747; Walter Jhonatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799961; José Luis Barriga Carrasco, con DNI 25736946; Araceli Peláez Terrones, con DNI 25833283; Angie Cajo Carrera, con DNI 25859911; Mirtha Llanos Marín, con DNI 09925984; José Luis Guitierrez Herrera, con DNI 09635591; Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715; Luis Angel Saavedra Vela, con DNI 257899079; Noel López Pérez, con DNI 40482129; Luis Jaime Martínez Cardenas, con DNI 06803138; Walter Espinoza Catacora, con DNI 25853125; Mirtha Ventura Canales, con DNI 40001100; Cesar Augusto Bambarén Rojas, con DNI 06646229; Elmer Cordova Espinoza, con DNI 16787271; Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419; Robert Quiroz Dávila, con DNI 10441206; Miguel Raymond Macedo, con DNI 06710308; Juan Manuel Chinchay Silva con DNI 08177667; Silvia Maria Ramírez Leyva, con DNI 41602346; Arturo Choy Lui, con DNI 07761124 y Erika Silvia Tineo, con DNI 07644423

Con la finalidad de efectuar una reestructuración en la Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores Grupo Ripley S.A. Perú, tiendas San Miguel S.A., Monterrico S.A., Los Olivos S.A., Limatambo S.A., Tienda por departamentos Ripley S.A. y Expo San Juan de Lurigancho S.A..

El Secretario General, señor Guisseppe Moretti Posada, declara abierta la asamblea y a continuación informa a sus afiliados que, existiendo un inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes de este Sindicato, propone a la asamblea la reestructuración de la Junta Directiva del Sindicato para el periodo que corre desde el 28-01-2007 (fecha de constitución del sindicato) hasta el 28-01-2009, reemplazando en la directiva a los trabajadores que pudieran estar con contrato a plazo fijo, para evitar así dificultades en su contratación. Puesta a consideración de la asamblea esta moción, se acordó realizar esta reestructuración propuesta, quedando la nueva Junta Directiva compuesta por los siguientes trabajadores:

- Secretario General: Robert Mitchell Quiroz Dávila, identificado con DNI 10441206
- Sub Secretario General: Miguel Wilmer Raymond Macedo, con DNI 06710308
- Sec. de Organización: Mirtha Yleana Llanos Marín, con DNI 09925984
- Sec. de Economía: Luis Javier Martínez Cárdenas, con DNI 06803138
- Sec. de Actas y Archivos: Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419
- Sec. de Asistencia Social: Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715
- Sec. de Prensa y Propaganda: Walter Jhonatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799961
- Sec. Capacitación y Cultura: Luis Ángel Saavedra Vela, con DNI 25789079

No habiendo mas puntos pendientes a tratar, se pone fin a la asamblea, firmando los asistentes los padrones adjuntos, siendo las 01:30 horas de la mañana del día 2 de febrero de 2007, quedando en poner en conocimiento de estos acuerdos a nuestros empleadores y las autoridades de trabajo..

El 01/02/07 ya no era trabajador. Cesó el 31/01/07 por mutuo acuerdo.

El riesgo no se sustenta ni explica.

Recién el 5/2/07 la empresa tiene conocimiento de la intención de const. el sindicato.











exp.: 24637-2007

2007 FEB 5 AM 9 35

Mat.: Constitución del Sindicato.

Escrito: Subsanación con comunicación a empresas del grupo Ripley S.A.

**SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES Y PERICIAS**

**P R E S E N T E .-**

*El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206. como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, en el trámite seguidos por ante vuestra sub. Dirección sobre Registro Sindical; a Usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:*

*Que, por convenir en nuestro derecho variamos domicilio legal al Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima donde se nos debe notificar toda resolución en el futuro.*

*OTRO SI.- Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso b, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos permitimos subsanar una involuntaria omisión en nuestra solicitud de registro sindical acompañando a la presente copias de las comunicaciones que por vía notarial hemos hecho conocer a las empresas del Grupo Ripley S.A.-PERU la constitución del Sindicato Único que agrupe a los trabajadores empleados de la actividad comercial que laboran en las diferentes tiendas del Grupo Ripley S.A.-Perú.*

*OTRO SI.- Que, de otro lado, hacemos de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental Las Begonias S.A., Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan de Lurigancho, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. "PERU" - SUTRAGRISA-, Sindicato que se constituye de conformidad y al amparo de lo dispuesto por el artículo 5 inciso b de la ley 25593 y sus normas modificatorias ley 27912, normas reglamentarias, de cuya formación y constitución lo hemos decidido y en la fecha estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú*

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PROMOCION DEL EMPLEO

en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y se nos brinde las facilidades de ley.

Que, en esta misma asamblea del jueves 01 de febrero del 2007 se acordó reestructurar y elegir a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de asamblea del 01-02-07 que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea la nómina de la junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

**POR TANTO:**

Pedimos a Usted señor sub. Director de Registros Sindicales tener presente lo expuesto con arreglo a ley


Cumplimos con acompañar copia de los siguientes documentos:


- 1.- Copia simple del Acta de de asamblea de afiliados del 01-02-2007 de elección de la nueva junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- La comunicación hecha por el Sindicato a cada una de las Tiendas Departamentales del Grupo Ripley S.A.-PERU- dando a conocer la formación del sindicato por rama de actividad.

Lima, 2 de febrero del 2007

Respetuosamente

  
 Robert Michael Quiroz Dávila  
 SECRETARIO GENERAL

  
 Mirtha Yliana Llaños Marín  
 SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
 Juan Manuel Cacerchay Silva  
 SECRETARIO DE DEFENSA

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
DOCUMENTARIS  
~~Documento no redactado  
en la Notaría.~~

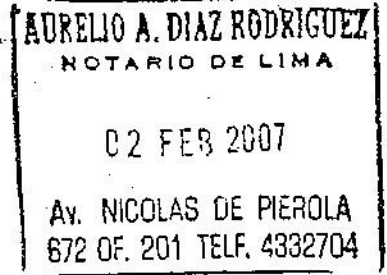
Copia

exp.: 24637-2007

Mat.: Constitución del Sindicato

Escrito: 01 comunica formación de Sindicato

FEB 5 AM 9 35



SEÑOR

Gerente general de Tienda Departamental de Monterrico S.A.

PRESENTE.-

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206. como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. . . . PERU" - SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

POR TANTO:

RODRIGUEZ  
LIMA  
672  
32704

25

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PROMOCION DEL EMPLEO

Pedimos a Usted, Señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.

Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú.

Respetuosamente

Robert Michael Quiroz Dávila  
SECRETARIO GENERAL

Mirtha Yiana Llaos Marín  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

Juan Manuel Cinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

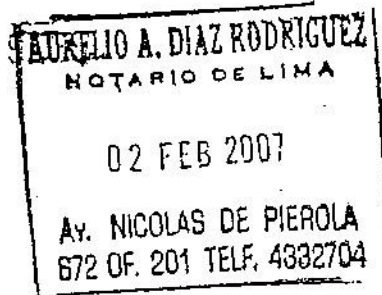
~~Documento no redactado~~

exp.: 24637-2007

Mat.: Constitución del Sindicato.

Escrito: 01 comunica formación de Sindicato

en la Notaría FEB 5 AM



SEÑOR

Gerente general de Tienda Departamental de San Miguel S.A.

PRESENTE.-

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206, como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marín, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU" - SUTRAGRISA, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

POR TANTO:

RODRIGUEZ  
CALLE 10101010101 LIMA  
TEL: 4332774  
RUC

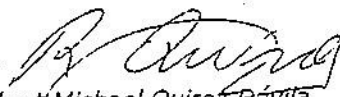
23/

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú.

Respetuosamente

  
Robert Michael Quiroz Dávila  
SECRETARIO GENERAL

  
Mirtha Ylana Llanos Marín  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
Juan Manuel Chinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

~~Documento no redactado~~  
en la Notaría.

exp.: 24637-2007  
Mat.: Constitución del Sindicato.  
Escrito: 01 comunica formación de Sindicato

AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ  
NOTARIO DE LIMA  
02 FEB 2007  
Av. NICOLAS DE PIEROLA  
672 OF. 201 TELF. 4332704

SEÑOR

Gerente general de Tienda Departamental de Los Olivos S.A.

PRESENTE.-

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206. como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU" - SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

POR TANTO:



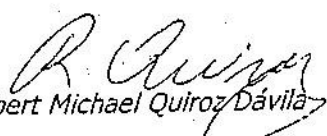
OFICINA: KOLLAZIGUEZ  
COMUNIDAD: V.F. LIMA  
de: 22-23-672  
tel: 553 2704  
T-2011

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.Perú.

Respetuosamente

  
Robert Michael Quiroz Dávila  
SECRETARIO GENERAL

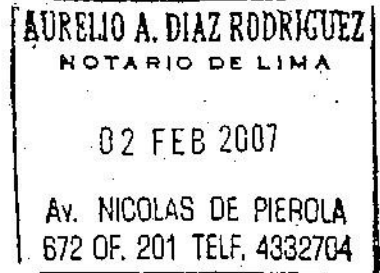
  
Mirtha Yiana Llanos Marín  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
Juan Manuel Chinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

20

~~Documento no redactado~~  
en la Notaría.

exp.: 24637-2007  
Mat.: Constitución del Sindicato.  
Escrito: 01 comunica formación de Sindicato



**SEÑOR**

**Gerente general de Tienda Departamental de Limatambo S.A.**

**PRESENTE.-**

*El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206, como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:*

*Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU" - SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.*

*Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.*

**POR TANTO:**

DR. RODRIGUEZ  
CALLE DE LIMA  
312 872  
32704

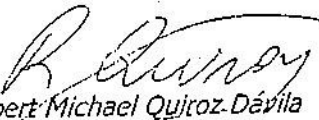
19

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú.

Respetuosamente

  
Robert Michael Quiroz-Dávila  
SECRETARIO GENERAL

  
Mirtha Yliana Llanos Marín  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
Juan Manuel Chinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

~~Documento no redactado~~  
en la Notaria.

exp.: 24637-2007  
Mat.: Constitución del Sindicato.  
Escrito: 01 comunica formación de Sindicato

AURELIO A. DIAZ RODRIGUEZ  
NOTARIO DE LIMA  
02 FEB 2007  
Av. NICOLAS DE PIEROLA  
672 OF. 201 TELF. 4332704

SEÑOR  
Gerente general de Tienda por Departamentos Ripley S.A.  
PRESENTE.-

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.- Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206. como Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI 08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización, señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley. 27912, nos presentamos ante vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A. Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU" - SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

POR TANTO:

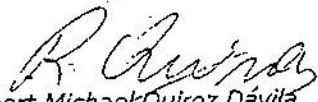
17  
RIZZO RIGUEZ  
CALLE LIMA  
1a 672  
2704

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú.

Respetuosamente

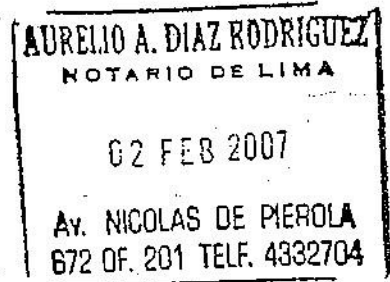
  
Robert Michael Quiroz Dávila  
SECRETARIO GENERAL

  
Mirtha Yliana Llanos Marín  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
Juan Manuel Chinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

Documento no redactado  
a la Notaría.

exp.: 24637-2007  
Mat.: Constitución del Sindicato.  
Escrito: 01 comunica formación de Sindicato



SEÑOR

Gerente general de Tienda Departamental Las Begonias S.A.  
Calle Las Begonias 545 8vo Piso San Isidro  
**PRESENTE.-**

El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-  
Perú, a través de los dirigentes Robert Michael Quiroz Dávila con DNI 10441206, como  
Secretario general, Juan Manuel Chinchay Silva, como Secretario de Defensa, con DNI  
08177667 y Mirtha Yliana Llanos Marin, con DNI 09925984 como Secretaria de Organización,  
señalando domicilio procesal en el Jirón Caylloma 714 Oficina 303 Lima; a Usted  
respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, al amparo de lo que dispone el artículo 28 de la Constitución  
del Estado y lo dispuesto por el artículo 5 inciso a, artículo 16 y 17 de la ley de Relaciones  
Colectivas de Trabajo 25593 y sus normas modificatorias Ley 27912, nos presentamos ante  
vuestra digna gerencia para hacer de su conocimiento que en asamblea general de  
trabajadores que laboramos en las distintas Tiendas Departamentales de San Miguel S.A.  
Tienda Departamental Las Begonias S.A., Tienda Departamental de Monterrico S.A. Tienda  
Departamental de Los Olivos S.A. Tienda Departamental de Limatambo S.A. Tienda por  
Departamento Ripley S.A. y Expo San Juan, cadena de tiendas integrantes del Grupo Ripley  
S.A.-Perú realizada en la capital de la república, con el asesoramiento de la Confederación de  
Trabajadores del Perú-CTP- el día domingo 28 de enero del 2007 y ratificada en asamblea  
general extraordinaria de trabajadores del jueves 01 de febrero del 2007, en número permitido  
por la ley, hemos acordado constituir un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley  
S.A.Perú, a quien le hemos denominado "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO  
RIPLEY S.A. PERU" - SUTRAGRISA-, de cuya formación y constitución estamos haciendo  
de conocimiento a cada una de las Tiendas del Grupo Ripley S.A. Perú así como igualmente de  
la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del  
Empleo en estricto cumplimiento de la ley para su correspondiente toma de conocimiento y  
registro.

Que, en esta misma asamblea del domingo 28 de enero del 2007 se  
aprobó los Estatutos que regirán los destinos del Sindicato naciente y hemos elegido a los  
integrantes de la primera junta directiva cuya composición fluye del contenido del Acta de  
constitución que adjuntamos también a la presente conjuntamente con el padrón de adherentes

RECIBIDO  
SUTRAGRISA  
LIMA  
672

asistentes a la asamblea y copia de los Estatutos, junta directiva que fue reestructurada en asamblea extraordinaria del jueves 01 de febrero del 2007.

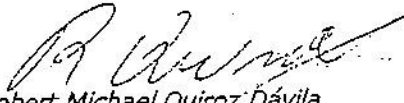
POR TANTO:

Pedimos a Usted señor Gerente general tener presente lo expuesto, proporcionar las facilidades a los integrantes de la junta directiva, tener presente el amparo sindical que protege a los afiliados y dirigentes de este sindicato y concedernos una audiencia en fecha que vuestras recargadas labores lo permitan para la presentación formal de la junta directiva del Sindicato.


Cumplimos con acompañar los siguientes documentos:

- 1.- Copia legalizada del Acta de Constitución, aprobación de Estatutos y elección de la junta directiva del SUTRAGRISA.
- 2.- Padrón de adherentes y asistentes a la asamblea general de constitución, aprobación de estatutos y elección de la Junta directiva del SUTRAGRISA.
- 3.- Copia de los Estatutos del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú.

Respetuosamente

  
 Robert Michael Quiroz Dávila  
 SECRETARIO GENERAL

  
 Mirtha Yliana Llanos Marín  
 SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
 Juan Manuel Chinchay Silva  
 SECRETARIO DE DEFENSA

En San Miguel, siendo las 22:30 horas del día 01 de febrero de 2007, se reunieron los siguientes trabajadores empleados:

Franz Engelman Atencio, con DNI 08889282; Hugo Fernando Visosa Senador, DNI 09533828; Víctor José Manuel Caceres Soto, DNI 07465436; José Homero Rodríguez Rodríguez, con DNI 08236743; Rodolfo Wilfredo Aguirre Arribasplate, con DNI 09901829; Jon Ponce de León Gonzales, con DNI 06676329; Jhony Adolfo Solier Villanueva, con DNI 10718207; Carlos Alberto Martínez Anticona, con DNI 09598069; Gendrick Ulises Farromeque Yllia, con DNI 06779677; Antonio Eduardo Paypay Paredes, con DNI 40222560; Miguel Ángel Salem Moron, con DNI 21557436; Sofía Villafuerte Torres, con DNI 10712911; Miguel Palomino Bando, con DNI 07479286; Richard Choy Vigil, con DNI 23014396; Giuseppe Moretti Posada, con DNI 40224747; Walter Jhonatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799961; José Luis Barriga Carrasco, con DNI 25736946; Araceli Peláez Terrones, con DNI 25833283; Angie Cajo Carrera, con DNI 25859911; Mirtha Llanos Marín, con DNI 09925984; José Luis Guitierrez Herrera, con DNI 09635591; Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715; Luis Angel Saavedra Vela, con DNI 257899079; Noel López Pérez, con DNI 40482129; Luis Jaime Martínez Cardenas, con DNI 06803138; Walter Espinoza Catacora, con DNI 25853125; Mirtha Ventura Canales, con DNI 40001100; Cesar Augusto Bambarén Rojas, con DNI 06646229; Elmer Cordova Espinoza, con DNI 16787271; Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419; Robert Quiroz Dávila, con DNI 10441206; Miguel Raymond Macedo, con DNI 06710308; Juan Manuel Chinchay Silva con DNI 08177667; Silvia María Ramírez Leyva, con DNI 41602346; Arturo Choy Lui, con DNI 07761124 y Erika Silvia Tineo, con DNI 07644423

Con la finalidad de efectuar una reestructuración en la Junta Directiva del Sindicato Único de Trabajadores Grupo Ripley S.A. Perú, tiendas San Miguel S.A., Monterrico S.A., Los Olivos S.A., Limatambo S.A., Tienda por departamentos Ripley S.A. y Expo San Juan de Lurigancho S.A..

El Secretario General, señor Guisseppi Moretti Posada, declara abierta la asamblea y a continuación informa a sus afiliados que, existiendo un inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes de este Sindicato, propone a la asamblea la reestructuración de la Junta Directiva del Sindicato para el periodo que corre desde el 28-01-2007 (fecha de constitución del sindicato) hasta el 28-01-2009, reemplazando en la directiva a los trabajadores que pudieran estar con contrato a plazo fijo, para evitar así dificultades en su contratación. Puesta a consideración de la asamblea esta moción, se acordó realizar esta reestructuración propuesta, quedando la nueva Junta Directiva compuesta por los siguientes trabajadores:

- Secretario General: Robert Mitchel Quiroz Dávila, identificado con DNI 10441206
- Sub Secretario General: Miguel Wilmer Raymond Macedo, con DNI 06710308
- Sec. de Organización: Mirtha Yleana Llanos Marín, con DNI 09925984
- Sec. de Economía: Luis Javier Martínez Cárdenas, con DNI 06803138
- Sec. de Actas y Archivos: Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419
- Sec. de Asistencia Social: Cristian Alex Pacheco Maldonado, con DNI 25758715
- Sec. de Prensa y Propaganda: Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799691
- Sec. Capacitación y Cultura: Luis Ángel Saavedra Vela, con DNI 25789079

No habiendo mas puntos pendientes a tratar, se pone fin a la asamblea, firmando los asistentes los padrones adjuntos, siendo las 01:30 horas de la mañana del día 2 de febrero de 2007, quedando en poner en conocimiento de estos acuerdos a nuestros empleadores y las autoridades de trabajo..







República del Perú



MINISTERIO DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

6/02/07  
1. J.

**EXPEDIENTE : N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS**  
**INTERESADO : GUISEPPE MORETTI POZADA**  
**PROCEDIMIENTO : INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE SINDICATOS**

Lima, 05 de Febrero de 2007

Al Recurso N° 24637: Téngase presente por Secretaría el domicilio legal que se indica – Jirón Ayacucho N° 173, Lima – para las notificaciones de ley; -- Que, el numeral 18 del Texto Único de Procedimientos Administrativos –TUPA – del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2006-TR, establece como requisitos para la realización del procedimiento denominado inscripción en el registro de sindicatos, la presentación de una solicitud en forma de Declaración de Jurada, indicando nombre y dirección de la empresa en que laboran, cuando corresponda; adjuntando por triplicado en original o copias refrendadas por notario público o falta de este por el Juez de Paz de la localidad, adjuntando los siguientes documentos: 1) Acta de Asamblea General de constitución del sindicato en la que deberá constar nombres, apellidos, documentos de identidad y firmas de los asistentes, así como denominación de la organización sindical, aprobación de estatutos y nomina de la junta directiva elegida, periodo de vigencia; 2) Adjuntar nómina de afiliados con indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad, número de Documento Nacional de Identidad (DNI) y Libreta Militar; Así como sus fechas de ingreso; -- Que, de la revisión del escrito con registro N° 24637 de fecha 30 de Enero de 2007, y documentación adjunta al mismo, presentado por el recurrente, se advierte que no ha cumplido con los requisitos señalados por el numeral 18 del acotado dispositivo legal; -- Que, el numeral 4° del artículo 132° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Ley N° 27444, de aplicación supletoria a este procedimiento, en atención a lo dispuesto por la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Supremo N° 001-93-TR, modificado mediante Decreto Supremo N° 017-2003-TR, establece un plazo de diez días, para actos a cargo del administrado requeridos por la autoridad como entrega de información, respuestas a las cuestiones sobre las cuales deban pronunciarse. Por estos fundamentos, Se Declara: Notifíquese al administrado **GUISEPPE MORETTI POZADA**, para que cumpla dentro del término del décimo (10) día hábil de notificado, con:

- 1. Presentar una solicitud en forma de Declaración de Jurada, indicando nombre y dirección de la empresa en que laboran, cuando corresponda; esto es, si se trata de un sindicato de empresa.**

1. K<sup>10</sup>

**P**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Fecha: 19/02/2007 09:11

**OFICINA DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA**

**NUMERO DE REGISTRO: 0000041890-200**

C./D.N.I.: 10441296

Nombre o Razón Social: ROBERT MICHAEL QUIROZ DAVILA

Monto: SUBSANA REF EXP N° 24637-07

**DIVISION DE REGISTRO SINDICAL**

Ciudad Destino:

La recepción no da conformidad al contenido del mismo.  
Revise la presente constancia antes de retirarse, no se aceptarán reclamos posteriores.

07 FEB 16 17:08

Exp: 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS  
Mat.: Inscripción en el Registro de Sindicatos

SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES Y PERICIAS  
División de Registros Sindicales  
PRESENTE.-

EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. PERU- SUTRAGRISA, traves de los dirigentes que suscriben la presente, en el procedimiento que seguimos por ante su despacho sobre Registro del Sindicato; a Usted respetuosamente nos presentamos y decimos:

Que, en término de ley cumpliendo con lo ordenado por su despacho mediante resolución del lunes 5 de febrero del 2007, nos permitimos subsanar la omisión involuntaria incurrida en el trámite de solicitud de Inscripción y Registro del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-PERU en los términos siguientes:


1.- Cumplimos con acompañar a la presente el original del acta simple de la asamblea general de afiliados del día domingo 11 de febrero del 2007 realizada en el Parque ubicado entre las calles Dean Valdivia con Francisco Mesias (ex Gardenias), distrito de San Isidro, mediante la cual se ha ratificado los acuerdos de las dos asambleas anteriores contenidas en las actas del 28 de enero del 2007 y el 01 de febrero del 2007, ratificación que la efectuamos los trabajadores constituyentes del Sindicato recurrente, en número superior al mínimo que establece la ley para el caso de Sindicatos por Rama de Actividad, conforme fluye del número de los asistentes a la mencionada asamblea según relación que figura al final del acta que adjuntamos a la presente.

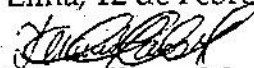
POR TANTO:

Pedimos a Usted Señor Jefe de la División de Registros Sindicales se sirva disponer el registro del sindicato por ante vuestra división.

1.- Adjuntamos copia simple del acta de asamblea general de afiliados del domingo 11 de febrero del 2007.

Lima, 12 de Febrero del 2007

  
Robert Mitchel Quiroz Davila  
SECRETARIO GENERAL

  
Mirtha Yleana Ganos Marin  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

  
Juan Manuel Chinchay Silva  
SECRETARIO DE DEFENSA

  
MATEO S. TINCOPA CALLE  
ABOGADO  
C.A.L. 12512

07 FEB 16 17:08

**ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE RATIFICACION  
DE LAS ASAMBLEAS GENERALES DEL 28-01-2007 Y 01-02-2007 DEL  
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A.-  
PERU-SUTRAGRISA**

En la Ciudad de Lima, reunidos en el Parque ubicado entre las intersecciones de las Calles Dean Valdivia con Francisco Masias ( ex Gardenias ), distrito de San Isidro, siendo las 23 horas del domingo 11 de Febrero del 2007, los trabajadores de las diversas tiendas y establecimientos comerciales del Grupo Ripley S.A. Perú se declararon en asamblea general extraordinaria para tratar lo referente a la notificación emitida por la División de Registros Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la necesidad de Subsanan las omisiones incurridas en el trámite de constitución del Sindicato.

Estuvieron presente los trabajadores empleados de ventas, vendedores integrales, cajeros, personal administrativo y otros de las diversas Tiendas del Grupo Ripley cuya relación con nombres, apellidos, documento de identidad y firmas aparecen al final de la presente acta, convocados con la finalidad de ratificar los acuerdos de constitución del Sindicato adoptados en la asamblea del 28-01-2007 y los acuerdos adoptados en la asamblea extraordinaria del 01 de febrero del 2007 y acreditar la presencia de no menos de 50 trabajadores afiliados en la constitución de este Sindicato por Rama de Actividad, contando con la presencia de los siguiente trabajadores: Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto, con DNI 06799691, Mirtha Yleana Llanos Marín con DNI 09925984; Cristhian Alex Pacheco Maldonado con DNI 25758715, Walter Espinoza Catacora con DNI 25853125, Mirtha Ventura Canales con DNI 40001100, César Augusto Bambaren Rojas con DNI 06646229, Elmer Córdova Espinoza con DNI 16787271, Cesibell Rosario Díaz Espichan, con DNI 10216419, Robert Quiroz Dávila DNI 10441206, Miguel Raymond Macedo, con DNI 06710308, Juan Manuel Chinchay Silva con DNI 08177667, Silvia María Ramírez Leyva DNI 41602346, Erika Silva Tineo con DNI 07644423, José Homero Rodríguez Rodríguez DNI 08236743, Rodolfo Wilfredo Aguirre Arrivasplata, DNI 09901829, José Ponce De León .....DNI 06676309. Jhony Adolfo Solier Villanueva con DNI 10718207, Gendrick Farromeque Ylia DNI 06779677, Miguel Ángel Salem Morón DNI 21557436, Sofia Villafuerte Torres con DNI 10712911, Miguel Palomino Bando DNI 07479286, Richard Choi Vigil con DNI 23014396, Franz Engelmann Atencio con DNI 08889282, Hugo Visosa Señador con DNI 09533828, Carlos Marquez Magallanes con DNI 40293859, Guillermo Armando Díaz Montesinos con DNI 08113748, César Augusto Quiroz Díaz con DNI 40043996, Yen Escobedo Escobedo DNI 082474572, John Carlos Castillo Salazar DNI 07474948, Martín Perleche O. DNI 09704615, Ángel Marcelino Zegarra Canchaya DNI 10674503, Guillermo Javier Casimiro F. DNI 40002739, José Antonio Mosilott Hauytalla DNI 09884664, Silvia



'07 FEB 16 17:08

Margot Elera Arroyo DNI 10261946, Jorge Oskar Velarde Arista DNI 07477118, Rosario Janette Maza Ccasa DNI 09836158, José Luis Abanto Baca DNI 09907341, Ronald Hans Ulfe Arroyo DNI 41000269, Martha Serrano Carranza DNI 10275316, Giovanna Masias Crisanto DNI 40150292, David Joel Rodríguez Saravia DNI 07488839, José María Galaguer DNI 40170393, Alfredo Orlando Meléndez Saldaña DNI 10076569, Miguel Arturo Villar Pérez NI 40008857, Doris Pinedo Berrú DNI, 10591770, Eduardo Rojas Rosales DNI 07756781, Oswaldo Felipe Paredes Zeballos con DNI 40316270, Ronald Reyes Aválos DNI 08141981, Jean Piere León con DNI 10810158, Antonio Edgardo Paypay Paredes con DNI 40222560, Luis Angel Saavedra Vela con DNI 25789079, José Sánchez Cubas con DNI 41675715.

52

→ solo firmen padron #2  
y 9 más que no están en  
esta acta  
nombrados.

el Secretario general, de conformidad con que dispone el artículo 28 de los Estatutos preside la asamblea y la declara abierta con la finalidad de tratar acerca de la regularización del Acta de constitución del Sindicato y siendo que estamos frente a un Sindicato por Rama de Actividad de que agrupa a los trabajadores de las planillas de las diversas tiendas y centros comerciales del Grupo Ripley Perú S.A. se debatió la necesidad de ratificar los acuerdos adoptados en la asamblea del día domingo 28 de febrero del 2007 que adoptó el acuerdo de constituir un Sindicato de Trabajadores, ratificar igualmente el acuerdo adoptado en la asamblea de trabajadores del día jueves 01 de febrero del 2007 que trató sobre el carácter del Sindicato como un gremio por Rama de Actividad conformado por los trabajadores de las diversas tiendas y establecimientos comerciales del Grupo Ripley S.A.-Perú, de conformidad con lo que dispone el artículo 5 inciso b de la Ley de Relaciones Colectivas 25593 y sus normas modificatorias.

El Secretario general Robert Mitchel Quiroz Dávila, puso a consideración de los asistentes, la moción de ratificar la constitución del Sindicato Único acordado en la asamblea general del 28-01-2007, quedando aprobado por unanimidad.

Acto seguido se puso a consideración la ratificación del acuerdo de constituir un Sindicato por Rama de Actividad con los trabajadores de las diversas tiendas del Grupo Ripley S.A.Perú, quedando ratificado por unanimidad este acuerdo adoptado en la asamblea general del jueves 01 de febrero del 2007.

Finalmente los asistentes a la presente asamblea suscriben la presente acta en señal de conformidad con su contenido, acreditando la concurrencia de más de 50 trabajadores, aceptando los acuerdos adoptados en las dos asambleas anteriores, conforme a la relación que sigue a continuación:

Asistencia a la asamblea día 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru

07 FEB 16 17:08

N	Nombre y Apellidos	Ocupacion	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
1	WALTER JHONNATAN RUIZ CRISANTO	VENDEDOR	6799691	01/01/2000	
2	X MIRTHA ILIANA LLANOS MARIN	VENDEDOR	9925984	07/07/1997	
3	CRISTIAN ALEX PACHECO MALDAMADO	VENDEDOR	25758715	11/01/2001	
4	WALTER ESPINOZA CATAORA	VENDEDOR	25853125	01/01/2001	
5	MIRTHA VENTURA CANALES	VENDEDOR	40001100	01/03/2001	
6	CESAR AGUSTO BAMBAREN ROJAS	VENDEDOR	06646229	16/06/1997	
7	ELMER CORDOVA ESPINOZA	VENDEDOR	16787271	01/11/2000	
8	CESIBELL ROSARIO DIAZ ESPICHAN	VENDEDOR	10216419	02/02/2004	
9	X ROBERT QUIROZ DAVILA	VENDEDOR	10441206	31/07/1997	
10	X MIGUEL RAYMOND MACEDO	VENDEDOR	6710308	28/07/1997	
11	X JUAN MANUEL CHINCHAY SILVA	VENDEDOR	8177667	16/11/2000	
12	SILVIA MARIA RAMIREZ LEYVA	VENDEDOR	41802346	01/08/2001	
13	ERIKA SILVA TINEO	ADMINISTRATIVO	07644423	01/06/2000	
14	X JOSE HOMERO RODRIGUEZ RODRIGUEZ	VENDEDOR	8236743	18/01/1999	
15	RODOLFO WILFREDO AGUIRRE ARRIBASPLATA	VENDEDOR	9901829	16/11/2000	

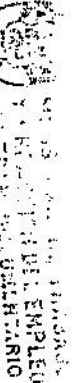




Asistencia a la asamblea dia 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru

N	Nombre y Apellidos	Categoría	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
16	JOSE PONCE DE LEON	VENDEDOR	6676309	19/11/2000	
17	JHONY ADOLFO SOLIER VILLANUEVA	VENDEDOR	10718207	01/12/1999	
18	X GENDRICK FARROMEQUE YLLIA	VENDEDOR	06779677	02/09/2001	
19	MIGUEL ANGEL SALEN MORON	VENDEDOR	21557436	01/09/2001	
20	ANTONIO EDGARDO PAYPAY PAREDES	VENDEDOR	40222560	01/09/2001	
21	X SOFIA VILLA FUERTE TORRES	VENDEDOR	10712911	01/11/2000	
22	X LUIS ANGEL SAAVEDRA VELA	VENDEDOR	25789079	23/07/2001	
23	MIGUEL PALOMINO BANDO	VENDEDOR	7479286	23/04/1998	
24	RICHARD CHOY VIGIL	ADMINISTRATIVO	23014396	16/09/2002	
25	FRANZ ENGELMANN ATENCIO	VENDEDOR	8889282	01/12/1999	
26	X HUGO VISOSA SENADOR	VENDEDOR	9533828	01/12/1999	
27	CARLOS MARQUEZ MAGALLANES	VENDEDOR	40293859	01/11/2000	
28	GUILLELMO ARMANDO DIAZ MONTESINOS	VENDEDOR	08113746	26/02/1998	
29	CESAAR AUGUSTO QUIROZ DIAZ	VENDEDOR	40043996	01/09/2001	
30	YEN ESCOBEDO ESCOBEDO	ADMINISTRATIVO	8247472	16/11/1999	

Asistencia a la asamblea dia 11/02/2007 del Sindicato Unico de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru



N	Nombre y Apellidos	0706666666	17:08	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
31	X JOHN CARLOS CASTILLO SALAZAR	VENDEDOR		7474948	04/08/2000	
32	MARTIN PERLECHE OTIBRO	VENDEDOR		9704615	16/11/2000	
33	ANGEL MARCELINO ZEGARRA CANCHAYA	VENDEDOR		10674503	01/03/2001	
34	X GUILLERMO JAVIER CASIMIRO F	VENDEDOR		40002739	01/09/2001	
35	JOSE ANTONIO MOSILOTT HUYTALLA	VENDEDOR		9884664	01/02/2001	
36	X SILVIA MARGOT ELERA ARROYO	VENDEDOR		10261946	01/12/1999	
37	JORGE OSKAR VELARDE ARISTA	VENDEDOR		7477118	27/01/1998	
38	ROSARIO JANETT MAZA CCASA	VENDEDOR		9836138	16/08/1999	
39	X JOSE LUIS ABANTO BACA	CAJERO		9907341	01/03/2002	
40	RONAL HANS ULFE ARROYO	CAJERO		41000289	10/05/2001	
41	MARTHA SERRANO CARRANZA	CAJERO		10275316	16/05/2000	
42	GIOVANNA MASIAS CRISANTO	CAJERA		40150292	01/05/2001	
43	DAVID JOEL RODRIGUEZ SARAVIA	CAJERA		7488839	16/11/1996	
44	JOSE MARIA GALLAGHER	CAJERA		40170393	01/02/2001	
45	X ALFREDO ORLANDO MELENDEZ SALDAÑA	VENDEDOR		10076569	01/11/2000	



MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO  
 DEL PERU  
 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

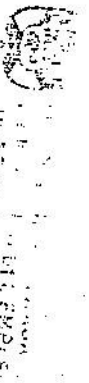
Asistencia a la asamblea día 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A Peru

Nombre y Apellidos	Ocupacion	DNI	Fecha De Ingreso	Firma
X MIGUEL ARTURO VILLAR PEREZ	VENDEDOR	40008857	16/09/1999	[Firma]
X DORIS PINEDO BERRU	VENDEDOR	10591770	17/01/1999	[Firma]
EDUARDO ROJAS ROSALES	VENDEDOR	07756781	16/03/2000	[Firma]
X OSWALDO FELIPE PAREDES ZEBALLOS	VENDEDOR	40316270	01/12/1999	[Firma]
X RONALD REYES AVALOS	VENDEDOR	8141981	01/12/1999	[Firma]
X JEAN PIERE LEON	VENDEDOR	10810158	30/07/1997	[Firma]
JOSE SANCHEZ CUBAS	CAJERO	41675715	01/07/2002	[Firma]
ARICA GABRIEL Perez Davila	Promotor	10004390	01/12/09	[Firma]
SEBASTIANO ANGELOS RINCOU	Vendedor	40344175	01-02-2002	[Firma]
CHRISTIAN CASTRO ORE	VENDEDOR	41461834	16/06/05	[Firma]
BORGOM JESUS MORA	VENDEDOR	07498492	16/11/03	[Firma]
MIKE VALDEZ ZAVALETA	CAJERO	0669592	07-09-01	[Firma]
SE ANTONIO SANCHEZ ECHAVARRIA	Vendedor	32408433	16/07/2000	[Firma]
EDUARDO BENAVIDES SANCHEZ	VENDEDOR	10318788	01-12-1999	[Firma]

52 en lista  
 solo 42 firmas

2/1

Asistencia a la asamblea dia 11/02/2007 del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley s.a Peru



N	Nombre y Apellidos	Ocupacion	07 FEB 17 08:17:01	Fecha De Ingreso	Firma
61	Pardo Pines Ulises	Cajero	09829651	1-12-1999	
62					
63					
64					
65					
66					
67					
68					
69					
70					
71					
72					
73					
74					
75					

1. L.





**DIVISION DE REGISTRO SINDICAL**  
**CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA**

**Expediente N° 24637-07-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS**

Al Recurso N° 29148, N° 34136 y N° 41890: Estando a lo precisado y presentado por los recurrentes, téngase por subsanado el mandato de fecha 05 de febrero de 2007; en consecuencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 14° y 17° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se deja constancia de la **INSCRIPCIÓN DEL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. - PERU**; su **ESTATUTO**, el cual consta de IX Capítulos, Cincuenta y Tres (53°) Artículos y; **LA JUNTA DIRECTIVA**, encabezado por su Secretario General señor Roberto Michael Quiroz Dávila, para el periodo del **28 de Enero de 2007 al 28 de Enero de 2009**, en el Registro de la División de Registro Sindical perteneciente a la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Lima, 19 de Febrero de 2007


  
 FANNY RUIZ ROJAS  
 Jefe (a) de la División de Registro Sindical

# ANEXO 2



PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA  
dif. Javier Alzamora Valdez

27/03/2007 14:48:30  
Pag. 1 de 1

Cargo de Ingreso de Escrito  
( Centro de Distribucion General )

Expediente	:183427-2007-00087-0	F.Inicio:23/02/2007 16:41:10
Juzgado	:27vo JUZGADO LABORAL	
Documento	:ESCRITO	
F.Ingreso	:27/03/2007 14:48:28	Folios : 70
Presentado	:DEMANDADO	TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS SA
Especialista	:VARAS MUÑOZ, LUIS	
Cuántia	: .00	N Copias/Acomp : 1
Cedulas	:0 SIN CEDULAS DE NOTIFICACION	
Dep Jud	:0 SIN DEPOSITO JUDICIAL	
Arancel	:2 455310 S/.34.50 455529 S/.7.16	

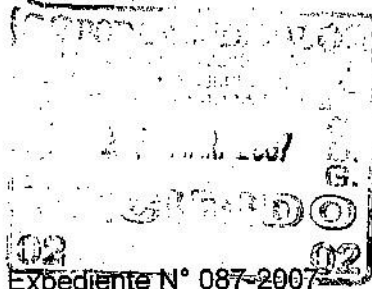
Sumilla : DEDUCIMOS IMPROCEDENCIA Y CONTESTAMOS DEMANDA

Observacion : ANEXOS CONFORMES EN COPIA SIMPLE

LECAROS SABOYA, GABRIELA M.  
Ventanilla 30  
Módulo 5  
LOCAL SALAVERRY  
38958-2007  
ML5-023244-0

02 PODER JUDICIAL 02  
Corte Superior de Justicia de Lima  
CENTRO DE DISTRIBUCION GENERAL  
EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ  
27 MAR. 2007  
RECIBIDO  
02

6A



Expediente N° 087-2007  
Secretario: Luis Enrique Varas  
Escrito N° 01

**DEDUCIMOS IMPROCEDENCIA Y  
CONTESTAMOS DEMANDA**

**AL VIGÈSIMO SÈPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:**

**TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20505116772, y domiciliada en Calle Las Begonias N° 545, Piso 10°, distrito de San Isidro, Lima, señalando domicilio procesal en la Casilla N° 992 del Colegio de Abogados de Lima, debidamente representada por su apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07246792, y domiciliado para estos efectos en Calle Las Begonias N° 545, Piso 10°, distrito de San Isidro, Lima, en los seguidos por la señorita, **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN** contra nuestra empresa, por concepto de **NULIDAD DE DESPIDO** y otros, atentamente decimos:

Que, con fecha 13 de marzo del año 2007, nuestra empresa ha sido notificada con la Resolución N° 1, emitida por vuestro Despacho el 6 de marzo del año 2007, mediante la cual se admite a trámite la demanda interpuesta por la señorita **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN** en contra de nuestra empresa, corriéndonos traslado de la misma y otorgándonos un plazo de diez (10) días hábiles para contestarla.

**I. LA DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO ES IMPROCEDENTE.-**

Sin contestar la demanda, señalamos, en aplicación de lo dispuesto en los incisos 5) y 6), del artículo 427° del Código Procesal Civil (en adelante **CPC**), aplicable al proceso laboral en vía supletoria, según lo dispuesto por la Tercera Disposición Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante **LPT**), que la demanda por nulidad de despido es **IMPROCEDENTE**.

Basamos esta afirmación en las siguientes consideraciones:



- 176
1. La norma legal invocada establece que "El Juez declarará improcedente la demanda cuando:

(...)

5) No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio.

6) El petitorio fuese jurídica o físicamente imposible" (sic).

2. De la lectura de la demanda se aprecia que la actora pretende que la empresa la reponga en su puesto de trabajo a raíz de la supuesta nulidad de su despido cuando el cese de su relación laboral con nuestra empresa se debió **ÍNTegramente** al procedimiento de despido iniciado en contra de la demandante por faltas graves (debidamente imputadas y acreditadas), en función de lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), por lo que **NO** existe nulidad de despido alguno, ni mucho menos intención alguna de parte de nuestra empresa en atender contra los derechos de organización ni representación sindical que pudiera cuestionar su cese, sino por el contrario, el estricto cumplimiento de la normatividad laboral vigente en protección de los intereses de nuestra empresa.

De esta manera, la demandante para lograr la reposición por medio de la nulidad de su despido, **NO** se detiene en cumplir lo dispuesto por el artículo 27° de la LPT, dispositivo que establece la obligación del trabajador de acreditar la existencia del despido, en este caso: nulo.

3. La demandante pretende que el Órgano Jurisdiccional se pronuncie sobre la nulidad de despido cuando **NUNCA** existió, sino más bien lo que sucedió fue el cumplimiento de un procedimiento de despido, conforme a Ley, a razón del incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal.

A pesar de ello, ha interpuesto una demanda sin pruebas que puedan acreditar inequívocamente la realización de un despido nulo (por ser supuestamente integrante del Sindicato de Trabajadores conformado en la empresa), de parte de nuestra

empresa, razón por la cual sus pretensiones debieron ser rechazadas in liminarmente por el Juzgado.

- 4. Habiendo sido motivado su despido exclusivamente por la falta grave cometida por la demandante, su Despacho deberá prever que **NUNCA EXISTIÓ** intención alguna de parte de nuestra empresa en despedir a la demandante por razón de su afiliación o no en una organización sindical y, por ende, causal de nulidad de su despido.
- 5. Contrariamente, la demandante ofrece medios probatorios que efectivamente acreditan que la extinción de su vínculo laboral con nuestra empresa **NO** fue por un despido nulo, como pretende hacer creer a su Despacho, sino por el contrario, que su cese se debió a raíz del cumplimiento del procedimiento de despido por falta grave (incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal), tal y como se puede advertir de la copia simple de carta de pre-aviso de despido y de despido, que corren en autos como Anexos 1 – C y 1 – F, respectivamente, del escrito de demanda.
- 9. Finalmente, reiteramos que la demandante **NO** cumple lo dispuesto en el artículo 27º de la LPT, dado que **NO** acredita fehacientemente la existencia de un despido nulo y, por consiguiente, **NO** existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, por lo que resultaría incoherente e imposible jurídicamente reponer a la demandante ante la supuesta nulidad de su despido cuando el mismo se dio **SÓLO** a razón de las faltas graves cometidas por ésta.

**II. MEDIOS PROBATORIOS DE LA IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO**

Como medio probatorio de la improcedencia de la demanda, ofrecemos los siguientes:

- a. El mérito de la copia simple de la carta notarial de pre – aviso de despido, cursada a la demandante el 8 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la actora, las mismas que motivaron el inicio de su procedimiento de despido, **ANEXO 1 – C;**

- 174
- b. El mérito de la copia simple de la carta de descargos de fecha 12 de febrero del año 2007, el mismo que corre en autos como Anexo 1 – D de la demanda, mediante la cual se puede acreditar que la demandante hizo correcto uso de su derecho de defensa (es decir que el procedimiento de despido iniciado por nuestra empresa fue absolutamente legal) y **NO** desvirtuó las faltas graves imputadas por nuestra empresa;
  - c. El mérito de la copia simple de la carta notarial de despido, cursada a la demandante el 19 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar que el despido se produjo por causa justa y que la actora no desvirtuó las faltas imputadas, sino que confirmó la comisión de las mismas, **ANEXO 1 – D.**

#### **POR TANTO:**

Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima solicitamos tener por deducida la improcedencia de la acción y proveer con arreglo a ley.

#### **III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

En tiempo y forma oportunos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 21°, 62° y 63° de la LPT, **CONTESTAMOS LA DEMANDA** negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, sobre la base de los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

#### **IV. PETITORIO DE LA DEMANDA**

La demandante ha interpuesto una demanda de nulidad de despido con la finalidad de que la autoridad jurisdiccional ordene a nuestra empresa su reposición y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su cese hasta la de su reincorporación, o, en caso contrario, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

#### **V. ANTECEDENTES**

1. La demandante fue contratada por nuestra empresa para que se desempeñe como "vendedora integral" a partir del 07 de julio del año 1997. \

- 173
2. Con fecha 10 de febrero del año 2007, tras haber sido detectado una serie de irregularidades respecto a la asistencia a la reunión de conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley con fecha 28 de enero del año 2007, se cursó a la demandante carta de pre - aviso de despido, imputándose el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
  3. Con fecha 19 de febrero del año 2007, luego de haber recibido la carta de descargos emitida por la demandante, se le cursa de carta de despido, siendo su último día de trabajo dicha fecha.

#### VI. ARGUMENTOS DE LA DEMANDANTE

1. La demandante afirma que fue contratada el 07 de julio del año 1997, con la finalidad de que se desempeñe como vendedora integral en las tiendas del Grupo Ripley, siendo su último centro de trabajo el perteneciente a Tienda Departamental Los Olivos S.A., hasta el 19 de febrero del año 2007, fecha en la que fue despedida, acumulando un tiempo de servicios de 9 años y 7 meses.
2. La demandante afirma que mientras fue trabajadora de **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, percibió una remuneración mixta ascendente a S/.2,267.35 (DOS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE Y 35/100 NUEVOS SOLES), integrada por diversos conceptos de naturaleza remunerativa.
3. La demandante afirma que con fecha 28 de enero del año 2007, se constituye el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A., el que fue inscrito ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante **AAT**), según consta de la Resolución de Inscripción Automática recaída en el Expediente N° 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, emitida por la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.1. Complementando lo anterior, la demandante afirma que con fecha 5 de febrero del año 2007, **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** toma conocimiento de la constitución de la organización sindical, y que a pocos días, esto es, el 10 de febrero del año 2007, se le cursó una carta de pre - aviso de despido, imputándole -supuestamente- faltas no cometidas por aquella ni por sus ex compañeros de trabajo.

4. Afirma la demandante que fue despedida por nuestra empresa en respuesta a la constitución de la organización sindical, lo que revela la comisión de un acto abusivo por parte del empleador.

**VII. ARGUMENTOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**A. LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO LA NULIDAD DE SU DESPIDO**

1. Que, conforme a lo previsto en el artículo 27° de la LPT, corresponde a las partes probar sus afirmaciones; y esencialmente al trabajador la nulidad de su despido cuando la invoque.

Asimismo, de acuerdo al artículo 37° de la LPCL, "Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos" (sic).

En el caso de autos, la demandante alega que su despido se ha debido a su condición de fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley y por haber ejercido el cargo de Secretaria de dicha organización, actos realizados con fecha 28 de enero del año 2007, y ratificados por la asamblea de trabajadores de fecha 1° de febrero del año 2007, nada más alejado de la realidad.

Es más, como lo demostraremos a continuación, la demandante **NO** ha acreditado que su despido responda a dichos motivos, ni mucho menos que haya existido una relación causa-efecto entre el motivo que alega y su despido.

171

**LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO QUE SU DESPIDO HAYA OBEDECIDO A SU CONDICIÓN DENTRO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY**

1. La demandante atribuye que el inicio del procedimiento de despido se debió a razón de su condición como representante sindical en el nuevo Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, lo cual es absurdo por lo siguiente:

Como lo señala ARCE "no basta que se haya presentado formalmente el reclamo ante la autoridad competente sino adicionalmente debe acreditarse la actitud reiterada y maliciosa del empleador de neutralizar los reclamos de su personal. Lo cual en definitiva, equivale a admitir la probable convalidación de despidos que aún cuando atenten contra el derecho de acción, y por ende, contra la tutela jurisdiccional, no revistan aparentemente un carácter malicioso o no sean consecuencia de conductas represivas reiteradas."<sup>1</sup> (sic).

2. En el presente proceso, la demandante **ADEMÁS** de no probar la existencia de la supuesta nulidad de su despido –tal y como hemos señalado anteriormente- NO se ha molestado siquiera en señalar una actividad reiterada y maliciosa de nuestra parte a efectos de dar validez a sus argumentos.

Obviamente, **NUNCA** nuestra empresa ha demostrado actividad reiterada y maliciosa en contra de los derechos de nuestros trabajadores, por lo que la autoridad jurisdiccional deberá notar –aún más- lo absurdo de la demanda.

3. De esta manera, como su Despacho podrá advertir del presente escrito, lo que motivó a la empresa a proceder con el despido de la demandante fue la comisión de faltas graves por parte de la misma, al haber cometido una serie de actos desleales los cuales detallamos a continuación:

---

<sup>1</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 1999. p.203

- (i) De la carta recibida por nuestra empresa el 5 de febrero del año 2007 se nos informa que la demandante, junto con los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva, la conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, en el cual eran integrantes los mismos.
- (ii) En la comunicación en mención, se da cuenta que el domingo 28 de enero del año 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., Usted y sus compañeros se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú, según como constaban sus nombres y firmas en el padrón correspondiente.
- (iii) Sin embargo, sus compañeros y Usted figuraban como asistentes a sus labores, según como consta en los registros de asistencia de nuestra empresa, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., lo que resulta **IMPOSIBLE QUE USTED HAYA ESTADO FISICAMENTE EN DOS LUGARES AL MISMO TIEMPO.**
- (iv) Por otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que **NO** asistieron a la asamblea de constitución del sindicato, y sin embargo sus firmas constaron en el acta como si hubieran asistido: **ABSOLUTAMENTE INCOHERENTE.**

Es de esta manera que **LA DEMANDANTE FALTÓ A LA CONFIANZA, INCUMPLIENDO SUS OBLIGACIONES DE TRABAJO VINCULADAS A LA ÉTICA, AÚN EN EL EJERCICIO DE SU LIBERTAD SINDICAL, BRINDANDO INFORMACIÓN FALSA A NUESTRA EMPRESA, CON LA CLARA INTENCIÓN DE OBTENER UNA VENTAJA: GOZAR DEL FUERO SINDICAL.**

4. Lo señalado anteriormente se encuentra respaldado también por la Corte Suprema, la misma que, mediante la Casación N° 1080-2001-LIMA a través de su Cuarto Considerando que señala que:

"(...) para que se configure la causal de nulidad de despido antes referida es necesario que el trabajador no sólo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sino que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, criterio que ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos jurisdiccionales" (sic) (el subrayado es nuestro).

De lo expuesto resulta evidente que la demanda de nulidad de despido (por ser una representante sindical) resulta absolutamente improcedente a razón de que la demandante ni ha acreditado la nulidad del despido ni la presencia de actitudes o conductas precedentes de nuestra parte que puedan evidenciar el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo.

**C. AUSENCIA DE PRUEBA DE RELACIÓN CAUSAL (CAUSA-EFECTO)**

1. Adicionalmente, la demandante en ningún momento ha acreditado si el inicio de su representación sindical ante los trabajadores de nuestra empresa, habría originado (causa-efecto) el despido cuya nulidad se pretende, incumpliendo con ello la carga probatoria prevista en las normas glosadas anteriormente, por lo que su demanda deberá ser desestimada por el Juzgado.
2. Para que opere la nulidad del despido es necesario acreditar el fundamento que la origina pues el solo hecho de haber iniciado un proceso en contra de nuestra empresa NO conlleva necesariamente la nulidad del despido. Es necesario que exista una relación causal entre el cargo y la decisión de despedir, especialmente cuando el despido fue motivado exclusivamente por un acto realizado por el trabajador (faltas graves), sin que haya sido necesaria interpretación ajena alguna.
3. La Corte Suprema ha recogido la necesidad que los demandantes acrediten la causalidad de su despido tratándose de un despido nulo.

En efecto, la Casación N° 1191-97 CALLAO señala que,



***“El despido nulo debe tener un nexo de causalidad con el motivo real que lo produce, generalmente de carácter subjetivo, siendo de cargo de la demandante la prueba de esa motivación (...)”*** (negritas agregadas).

**ANEXO 1 – E.**

En consecuencia, su Despacho se servirá tener presente que la demandante tenía la carga probatoria de acreditar que su despido fue motivado estrictamente por represalia, así como la existencia de relación causal entre el desarrollo de dichas actividades y el hecho del despido, lo cual NO cumplió.

**D. LA DEMANDANTE FUE DESPEDIDA POR FALTA GRAVE Y EN CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO CONFORME A LEY**

1. Tal como se puede observar en los antecedentes descritos en la improcedencia de la demanda señaladas en el presente escrito, nuestra empresa le imputó a la demandante las faltas graves tipificadas en los incisos a) y d) del artículo 25º de la LPCL, referidas a:

- El incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; y
- Brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal

2. De conformidad con el numeral 3 del artículo 27º de la LPT, que señala expresamente que corresponde esencialmente al empleador “probar la causa de despido” (sic), procedemos a revisar la conducta atribuida a la demandante que justificó la decisión de la empresa de extinguir la relación laboral con plena observancia de la legislación laboral vigente:

3. Que, la demandante, al haber sido trabajadora de nuestra empresa, bajo relación de subordinación, tenía la obligación de actuar con lealtad, en contraprestación a la confianza entregada por nuestra empresa para con sus labores, sin embargo, el día 28 de enero del año 2007, **SUPUESTAMENTE** acudió a la reunión de

constitución del sindicato, conforme fue informado por nuestra empresa el 5 de febrero del año 2007, sin embargo, de la misma pudimos prever que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD CON LA FINALIDAD DE BENEFICIARSE – INDEBIDAMENTE- DE LA CONDICIÓN DEL FUERO SINDICAL**, pues **NO** pudo haberse encontrado en la reunión de constitución del sindicato y a la vez laborando.

- 3.1. Dejamos constancia que nuestra empresa **JAMÁS** hubiera impedido que la demandante acudiera –en pleno ejercicio de sus derechos sindicales- la participación de la misma en la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, realizado el día 28 de enero del año 2007. Sin embargo, **NO** existe coherencia alguna en los hechos, situación que **EVIDENCIA** que la demandante efectivamente **INCUMPLIÓ SUS OBLIGACIONES DE TRABAJO EN QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL**.



En efecto, en el Acta de Constitución del sindicato, se da cuenta que el domingo 28 de enero del año 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habría reunido la demandante, junto con otros trabajadores, en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú.

Contrariamente, para ese mismo día y en el mismo lapso de tiempo, del registro de control de asistencia y del registro de ventas, se denota que la demandante se encontró laborando en su centro de trabajo, lo que acredita –además de la falta de inconsistencia de lo alegado por la misma a nuestra empresa- que **NO** pudo haber estado en la asamblea de constitución del sindicato cuando se encontró laborando.

¿Por qué mentiría la demandante respecto a su presencia en la constitución del sindicato el 28 de enero del año 2007? La respuesta es clara, para obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y, eventualmente, de la licencia sindical.

- 3.2. Es por éstos actos que nuestra empresa, al verse traicionada en la confianza, inicia un procedimiento de despido por las faltas graves cometidas por la demandante por el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo en

quebrantamiento de la buena fe laboral y brindando información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.

4. La demandante señala que nuestra empresa no ha probado "supuestamente" la falta grave respecto a la información falsa, sin embargo le preguntamos ¿acaso no es proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal el hecho de que la actora haya señalado que participó en la constitución del sindicato cuando de las pruebas se evidencia que NO fue así, sino por el contrario, se encontró laborando? ¿todo con la finalidad de gozar del fuero sindical?, Nuevamente la respuesta surge por sí sola.

5. En conclusión, la demandante cometió las faltas graves tipificadas en los incisos a) y d) de la LPCL, que hizo irrazonable la subsistencia de la relación laboral y que motivaron nuestra decisión de extinguir unilateralmente el contrato de trabajo que manteníamos con la demandante desde el 7 de julio del año 1997, en ejercicio de nuestra facultad sancionadora y en cumplimiento del procedimiento de despido regulado por ley.

Por consiguiente, la demandante ha sido despedida por causa justa de despido (falta grave), de manera que NO le corresponde la reposición a su puesto de trabajo, siendo inexistente causal alguna de nulidad.

**E. EL CESE DE LA DEMANDANTE NO HA SIDO CONSECUENCIA DE UN DESPIDO NULO NI DE UN DESPIDO FRAUDULENTO**

1. En virtud de todas las consideraciones precedentemente expuestas, resulta que el cese de la actora fue consecuencia del estricto cumplimiento de un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por la demandante, y NO de un despido nulo, como afirma ella misma. Es más, el hecho de haber iniciado un procedimiento de despido en contra de la actora NO significa *per se* que haya sido consecuencia de su condición de representante sindical a razón de que el inicio de su procedimiento de despido se realizó a pocos días de tomado conocimiento de su condición como tal, pues resultó en estricto conocimiento de las faltas graves cometidas por aquella.

2. En este sentido, debemos reiterar que el cese de la actora fue consecuencia de un despido por falta grave, sin la presencia causal de nulidad alguna, y que, por ende, la actora **NO** tiene derecho ni a la reposición en el trabajo ni al pago de las remuneraciones devengadas que reclama.

**F. LA DEMANDANTE NO DESVIRTÚA LA FALTA GRAVE COMETIDA QUE OCASIONO SU DESPIDO**

En la demanda interpuesta, la demandante se limita a reiterar los argumentos contenidos en su carta de descargos, los cuales **NO** desvirtúan las faltas graves imputadas por nuestra empresa.

**G. EL FUERO SINDICAL NO IMPIDE A UN EMPLEADOR EL EJERCICIO DE SU PODER DE DIRECCION**

1. Como ya ha quedado dicho, la demandante afirma que fue despedida irregularmente por nuestra empresa en represalia por haber constituido una organización sindical, lo que constituye causal de nulidad de despido según lo establecido por nuestra legislación laboral vigente <sup>2</sup>.

<sup>2</sup> El artículo 29° de la LPCL establece que *"Es nulo el despido que tenga por motivo:*

- a) *La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;*
- b) *Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*
- c) *Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f. del artículo 25°;*
- d) *La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- e) *El embarazo si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.*

*Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa" (sic) (el subrayado es nuestro).*

- 1.1 Dicho de otro modo, la demandante afirma que su despido es irregular porque afecta la garantía del fuero sindical, la misma que es entendida como ***"el conjunto de medidas de protección del dirigente sindical y del militante sindical, que los pongan a cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y que posibiliten un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical"*** (sic)<sup>3</sup>.
  
2. Con relación a lo anterior, el artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO LRCT), establece que **"El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación (...)"**.
  
- 2.1 A su turno, y complementando lo anterior el literal a) del artículo 31° del TUO LRCT precisa que **"Están amparados por el fuero sindical: Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después"** (sic). De la lectura de la disposición transcrita, resulta que el fuero sindical es un mecanismo de protección, entre otros, para los dirigentes sindicales establecido con la finalidad de asegurar un ejercicio libre y soberano de la actividad sindical y de la defensa de los derechos de los trabajadores representados.
  
3. En el presente caso, la demandante ha acreditado haber presentado una solicitud de registro de organización sindical en formación, y que la AAT emitió una Resolución de Inscripción Automática recaída en el Expediente N° 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, y que, entonces, a la fecha de su despido (19 de febrero del año 2007) -la actora- estaba protegida por el fuero sindical.
  
4. De acuerdo con lo anterior, en el presente caso corresponde determinar si el fuero sindical (del cual gozaba la actora) impide a una empresa hacer ejercicio de su

---

<sup>3</sup> Ermida Uriarte, Oscar. La protección contra los actos antisindicales. FCU, Montevideo, 1987. Pág. 9. En "El Fuero Sindical en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Guillermo Boza Pro. Asesoría Laboral N° 20, Agosto de 1992. Pág. 9.

poder de dirección; y le impone la obligación de prorrogar la relación laboral de un trabajador por el simple hecho de ser dirigente sindical.

5. Ello **NO** es posible. En efecto, más allá de las limitaciones con que haya sido recogido y regulado el fuero sindical en nuestra legislación laboral vigente, lo cierto es que aquél (el fuero sindical) **NO** es un mecanismo para prolongar la vigencia de una relación laboral cuando se convierte insostenible por las faltas graves cometidas en contra del empleador y mucho menos, un mecanismo que impida el ejercicio del poder de dirección del referido empleador.

5.1 Ciertamente, el hecho que un trabajador goce de la protección del fuero sindical **NO** quiere decir que tenga "carta blanca" para realizar cualquier acto, incluso faltas graves y salir bien librado del tema. Antes bien, el propio artículo 30° del TUO LRCT establece expresa y explícitamente limitaciones a los traslados y al despido, dejando a salvo la potestad del empleador de imponer la sanción de despido por la causa justa contemplada en la Ley, esto es, por ejemplo, por la comisión de faltas graves. Pues, el hecho de que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, **NO** significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones.

6. Luego, no queda sino por reiterar que el fuero sindical que se atribuye la demandante **NO** puede servir para **SOPORTAR** una relación de trabajo **INSOSTENIBLE POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS EN CONTRA DE LOS INTERESES LEGÍTIMOS DE NUESTRA EMPRESA**, como pretende la actora.

7. Lo expuesto se encuentra respaldado por reconocida doctrina laboral peruana, entre los cuales destacamos al reconocido laboralista el Doctor Guillermo Boza Pró, quien señala en uno de sus artículos referentes al tema, titulado "Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical", lo siguiente:

" (...) dicha protección (la del fuero sindical) no supone una patente de corzo para que puedan incurrir en incumplimientos laborales sin que sean pasibles

**de ser sancionados en tanto dure el mandato representativo. Hay que decir, sin embargo, que no es pacífica en la doctrina la determinación de la responsabilidad que genera el incumplimiento de las obligaciones a las que - como cualquier trabajador- están sujetos los dirigentes sindicales. El punto polémico se centra no en el extremo de exonerar de toda responsabilidad a los representantes de los trabajadores por las infracciones que hayan efectuado, sino en la posibilidad de ubicar dentro del poder sancionador del empresario aquellas infracciones que se pudieran haber cometido con ocasión del ejercicio de la función representativa (...)" (sic).**

De texto transcrito se evidencia que resulta incuestionable que los trabajadores que poseen los beneficios del "fuero sindical" NO se encuentran permitidos que realizar cualquier acción en el ejercicio de su función representativa, pues igualmente se encuentran sujetos al cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, así como de actuar acorde a nuestra legislación vigente.

- 8. De la misma manera, la sentencia emitida con fecha 23 de agosto del año 1999 por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, recaída en la Casación N° 157-98, la cual señala principalmente lo siguiente:

***"(...) es nulo el despido cuando se dé por motivo de afiliación a un sindicato o por la participación en actividades sindicales, lo cual no ha sucedido en el presente caso, toda vez que la demandada ha establecido plenamente el motivo del despido y que se encuentra debidamente tipificada (...)" (sic).***

De la lectura de la sentencia indicada, adjunta al presente escrito, se puede apreciar que cuando existe un despido por causa justa (falta grave), NO existe despido nulo.

161

VIII. LA DEMANDANTE NO TIENE DERECHO AL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, PUES SU DESPIDO OBEDECIÓ Estrictamente al procedimiento de despido iniciado por las faltas graves cometidas

A. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON LA DEMANDANTE FUE REALIZADA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO POR LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

1. La legislación laboral vigente regula las causas de extinción del contrato de trabajo, sea que haya sido a plazo fijo o indeterminado, de conformidad con el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), bajo los siguientes supuestos.

***"Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:***

***a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;***

***b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;***

***c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;***

***d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;***

***e) La invalidez absoluta permanente;***

***f) La jubilación;***



**g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;**

**h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.**

(...)” (sic) (el subrayado es nuestro)

En efecto, resulta lógico que las causas de extinción señaladas en el dispositivo legal en mención –ninguna de ellas- **NO** ameritan el pago de una indemnización por despido arbitrario, dado que –como lógicamente se puede concluir- **NO** existe despido arbitrario alguno que pueda provocar el pago de indemnización o compensación económica alguna.

2. Es más, los artículos 34° y 35° de la LPCL nos indican claramente que para las causas de extinción del contrato de trabajo (a tiempo parcial o indefinido, indistintamente) **NO** cabe el pago de una indemnización por despido arbitrario. Considerar que la actora tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario cuando su despido se realizó en función al procedimiento de despido iniciado por la comisión de faltas graves resulta insubsistente. Es decir, considerarlo de esta manera, querría decir que por la muerte del trabajador o –inclusive- por su renuncia voluntaria, su empleador tiene que abonarle una indemnización por despido arbitrario. Esta premisa, como notará su Despacho, es absurda.
3. Con relación a lo anterior debemos señalar además que el hecho de que la actora **NO** tenga derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario **NO** configura la renuncia de un derecho laboral alguno.
4. La renuncia de derechos se presenta cuando un trabajador, abandona o dispone de un derecho que ha sido impuesto a su favor mediante una norma imperativa. Resulta claro que el presente caso **NO** se trata de una “renuncia de derechos” a raíz de que el pago de la indemnización por despido arbitrario **SÓLO** tiene como base la imaginación de la demandante o su intención –indebida- de obtener un beneficio económico, y **NO** de una norma legal imperativa, dado que el cese de su

relación laboral se debió a razón de las faltas graves cometidas por aquella y de acuerdo al procedimiento de despido iniciado por nuestra empresa, en estricto cumplimiento con la legislación vigente.

5. El derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, como su mismo nombre lo dice, nace por un despido sin causa o justificación alguna. En el presente caso, tal y como lo ha afirmado la misma demandante en su demanda, la extinción de su relación laboral se debió estrictamente al procedimiento de despido iniciado a razón de las faltas graves cometidas por la misma, situación que hace aún más inconsistente su petitorio.

6. Máxime, el Juzgado deberá notar que la demandante **NO** desvirtúa o trata de invalidar las faltas graves cometidas por aquella y que provocaron su despido. En efecto, la demandante **NO** aduce ningún vicio de su voluntad al firmar el acta de constitución del sindicato ni la presencia de algún elemento que pudiera dar como resultado que dicho documento fue invalido o ineficaz. Ante ello, el Juzgado debe entender que el acta de constitución del sindicato, el mismo que evidencia las faltas graves cometidas por aquella, es eficaz. Lo expuesto deja sin lugar a dudas que la extinción de la relación laboral entablada con la demandante se debió exclusivamente al procedimiento de despido iniciado a razón de las faltas graves cometidas por la demandante.

**B. LA DEMANDANTE FUE CESADA POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS POR AQUELLA, POR LO QUE NO SE LE ADEUDA UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, COMO PRETENSIÓN SUBORDINADA**

1. Como ya hemos adelantado, la demandante sostiene que fue despedida arbitrariamente por nuestra empresa y que en consecuencia, se le adeuda la indemnización por despido arbitrario, como pretensión subordinada a la reposición a su puesto de trabajo.

2. Con relación a lo anterior, debemos señalar que **NO** es cierto que el cese de la demandante se haya producido por decisión arbitraria de nuestra empresa.

Lo cierto es que la demandante fue despedida por la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales en quebrantamiento a la buena fe laboral, así como por haber brindado información falsa al empleador con la intención que obtener una ventaja personal, hecho que está acreditado en autos con la carta de imputación de falta grave, acompañado en el presente escrito como ANEXO 1 – C.

- 3. Luego, es claro que el cese de la demandante **NO** fue arbitrario, sino consecuencia de la comisión de falta grave, por lo que **NO** se le adeuda la indemnización por despido arbitrario que reclama.

### IX. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión y en función de todas las consideraciones precedentemente expuestas, debemos señalar que la presente demanda carece de fundamento real y legal, por lo que su Despacho deberá declararla infundada en todos sus extremos.

### X. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Como medios probatorios de la contestación de demanda, ofrecemos los siguientes:

- 1. El mérito de la copia simple de la carta de pre – aviso de despido, recibida por la demandante el 10 de febrero del año 2007, con la finalidad de acreditar que el despido iniciado por nuestra empresa a razón de la falta grave cometida por la actora **NO** sufre de ninguna causal de nulidad, ANEXO 1 – C;
- 2. El mérito de la copia simple de la carta de despido, con la finalidad de acreditar que el despido realizado por nuestra empresa a razón de la falta grave cometida por la actora **NO** sufre de ninguna causal de nulidad, ANEXO 1 – D;
- 3. El mérito de la copia simple de la Casación N° 1191-97, CALLAO, ANEXO 1 – E;
- 4. El mérito de la copia simple de la Casación N° 1080-2001-LIMA, ANEXO 1 – F;

5. El mérito de las copias simples de las declaraciones realizadas por los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas ante Notario Público, respectivamente, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la demandante, a razón de que se evidencia que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD** al informarnos su condición de representante sindical, de su asistencia el día 28 de enero del año 2007 a la reunión de constitución del sindicato cuando –de las pruebas- se encontró laborando, **ANEXO 1 – G;**
  
6. El mérito de la copia simple del registro de asistencia correspondiente a la demandante y de los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas, correspondiente al día 28 de enero del año 2007, con la finalidad de acreditar las faltas graves cometidas por la demandante, a razón de que se evidencia que la demandante **FALTÓ A LA VERDAD** al informarnos su condición de representante sindical, de su asistencia el día 28 de enero del año 2007 a la reunión de constitución del sindicato cuando –de las pruebas- se encontró laborando, **ANEXO 1 – H;**
  
7. El mérito de la copia simple del artículo del Doctor Guillermo Boza, titulado “Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical”, con la finalidad de acreditar que, el hecho de que la trabajadora haya poseído la condición de dirigente sindical, no perjudica el despido iniciado a razón de sus faltas graves. **ANEXO 1 – I;**
  
8. El mérito de la copia simple de la sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, con fecha 23 de agosto del año 1999, y recaída en el Expediente N° 157-98, con la finalidad de acreditar que, el hecho de que la trabajadora haya poseído la condición de dirigente sindical, no perjudica el despido iniciado a razón de sus faltas graves. **ANEXO 1 – J;**

**xi. ANEXOS**

Como anexos de la contestación de demanda, adjuntamos los siguientes documentos:

1. Copia simple del Documento Nacional de Identidad de nuestro apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez. **ANEXO 1 – A;**
2. Copia simple del documento que contiene el poder otorgado a favor de nuestro apoderado, doctor Ricardo Javier Herrera Vásquez. **ANEXO 1 – B;**
3. Copia simple de la carta de pre – aviso de despido, cursada al demandante con fecha 10 de febrero del año 2007. **ANEXO 1 – C;**
4. Copia simple de la carta de despido, cursada al demandante con fecha 19 de febrero del año 2007. **ANEXO 1 – D;**
5. Copia simple de la Casación N° 1191-97 CALLAO. **ANEXO 1 – E;**
6. Copia simple de la Casación N° 1080-2001-LIMA. **ANEXO 1 – F;**
7. Copia simple de las declaraciones realizadas por los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas ante notario público. **ANEXO 1 – G;**
8. Copia simple del registro de asistencia correspondiente a la demandante y de los señores Carlos Benza Narera y César Bambarén Rojas, correspondiente al día 28 de enero del año 2007. **ANEXO 1 – H;**
9. Copia simple del artículo del Doctor Guillermo Boza, titulado "Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical". **ANEXO 1 – I;** y
10. Copia simple de la sentencia emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Superior de la República, con fecha 23 de agosto del año 1999, y recaída en el Expediente N° 157-98. **ANEXO 1 – J.**

155

**POR TANTO:**


Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos tener por contestada la demanda y en su oportunidad declararla **INFUNDADA** en todos sus extremos.

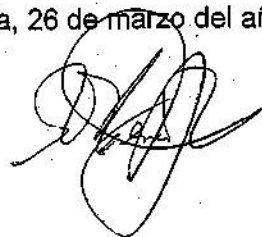
**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Que, de conformidad con los artículos 70° y 82° del Código Procesal Civil, otorgamos las facultades de representación general a que se refiere el artículo 74° del mencionado cuerpo legal, a favor de nuestros abogados doctores Ricardo Javier Herrera Vásquez, Italo Mórtoła Flores, Carlos Alberto Cornejo Vargas, Juan José Morán Bernal, María del Pilar Florez Izarra, Ricardo Vilchez Chávarri, Luis Robles Sotelo y César Alfredo Puntriano Rosas. En tal sentido, los letrados en referencia ratifican que sus domicilios reales y procesales se encuentran indicados al inicio del presente escrito y declaran encontrarse instruidos acerca de los alcances de la representación otorgada, la que deberá concordarse con la prevista en el artículo 290° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, solicitamos se facilite el recojo de oficios, copias certificadas y partes a los Registros Públicos y cualquier otra gestión que implique el acceso al expediente designamos desde ya, además de los abogados referidos en el Primer Otrosí del presente escrito, a los señores Martha Paola Vera Tudela Galli con Documento Nacional de Identidad N° 40888224, Leonardo Caballero Salavarriga con Documento Nacional de Identidad N° 08678294 y/u Oscar Carrasco Reynaldo con Documento Nacional de Identidad N° 21447914, quienes podrán desempeñar dicha función en forma personal o conjunta.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo y sus anexos para la demandante; así como el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente y el derecho de notificación judicial.

Lima, 26 de marzo del año 2007.

  
**RICARDO HERRERA VASQUEZ**  
ABOGADO  
C.A. N° 17048  
C.E.C. 4128





Banco de la Nación  
BANCO DE LA NACION el banco de todos  
RECIBO DE PAGO DE TRIBUTOS  
PODER JUDICIAL

TRIBUTOS: 07900  
OFREC. PRUEBAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. Y DEF. PREVIA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

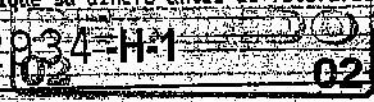
N. EXPDTE.: 87-2007  
MONTO S/ : \*\*\*\*\*34.50

PARA USO DEL CLIENTE

02 JUDICIAL  
455310-3 on 27 MAR 2007 9680 3219 0085-13:37:18  
CENTRO DE CREDITO  
DISTRICCIÓN ALVARADO

321900205 27 MAR 2007  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

8502934-H-1



02 JUDICIAL  
Centro Superior de  
CENTRO DE CREDITO  
DISTRICCIÓN ALVARADO



Banco de la Nación  
BANCO DE LA NACION el banco de todos  
RECIBO DE PAGO DE TRIBUTOS  
PODER JUDICIAL

TRIBUTOS: 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
DEPEN. JUD: 300150101  
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

CANT. DOC.: 10002  
MONTO S/ : \*\*\*\*\*7.16

PARA USO DEL CLIENTE

455529-3 on 27 MAR 2007 9680 3219 0085-13:37:31  
CENTRO DE CREDITO  
DISTRICCIÓN ALVARADO

321900206  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

8502935-H-1





154  
1-B



# CECILIA HIDALGO MORÁN

## NOTARIA DE LIMA

LAS CAMELIAS 140, SAN ISIDRO  
CENTRAL TELEFÓNICA: 442 2141 TELEFAX: 440 8798  
E-MAIL: HIDALGO@NOTARIAHIDALGO.COM  
WEB: WWW.NOTARIAHIDALGO.COM

# TESTIMONIO

K 15581

REVOCATORIA DE FACULTADES QUE OTORGA DON SERGIO COLLARTE  
 ALVARADO Y DON KENNETH DAVIDOVICH GLEISER DEL CONFERIDO  
 A DOÑA ISABEL LIDUVINA HERRERA GONZALES-PRATTO Y  
 DELEGACION DE FACULTADES QUE OTORGA DON SERGIO COLLARTE  
 ALVARADO Y DON KENNETH DAVIDOVICH GLEISER EN FAVOR DE  
 DON RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ DE LAS CONFERIDAS  
 POR TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. \*\*\*\*\*

LIMA, 07 DE JULIO DE 2004



TESTIMONIO

SEÑOR NOTARIO:-----  
 BIENAJE EXTENDER EN SU REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS UNA DE REVOCATORIA DE  
 DELEGACION DE FACULTADES, QUE OTORGA EL SEÑOR SERGIO COLLARTE ALVARADO DE  
 NACIONALIDAD CHILENA, IDENTIFICADO CON CARNET DE EXTRANJEROS NO. 831797 EN  
 SEÑOR KENNETH DAVIDOVICH GLEISER, DE NACIONALIDAD PERUANA, IDENTIFICADO CON  
 DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD N° 08269125, CON DOMICILIO COMUN EN LAS  
 PUNTAZAS NO. 475, SEXTO PISO, SAN ISIDRO, LIMA, EN CALIDAD DE APODERADOS CLASE  
 DE LA EMPRESA TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. EN LOS TERMINOS  
 CONDICIONES SIGUIENTES:-----

PRIMERO:-----  
 TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. EN ADELANTE, LA SOCIEDAD ES UNA EMPRESA  
 CONSTITUIDA MEDIANTE ESCRITURA PUBLICA DE FECHA 24 VEINTISEIS DE SETIEMBRE DE  
 2007 (DOS MIL DOS), OTORGADA ANTE NOTARIA PUBLICA DE LIMA DRA. CECILIA HIDALGO  
 MORAN, Y SE ENCUENTRA INSCRITA EN EL LIBRO N° 001 DE LA PARTIDA ELECTRONICA  
 N° 142983 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA-----

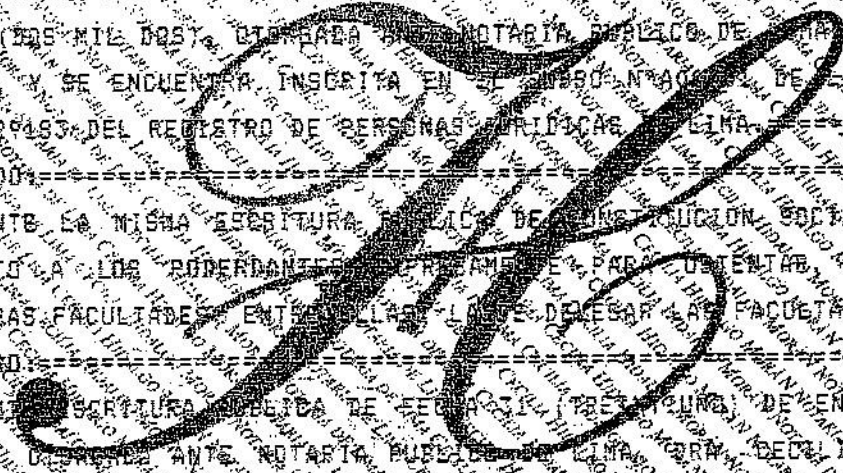
SEGUNDO:-----  
 MEDIANTE LA MISMA ESCRITURA PUBLICA DE CONSTITUCION SOCIAL DE LA SOCIEDAD SE  
 FACULTO A LOS PODERANTES PRIMERO PARA OBTENER DE MANERA CONJUNTA  
 DIVERSAS FACULTADES EN RELACION A LAS DELEGADAS A LAS FACULTADES QUE POSEEN-----

TERCERO:-----  
 MEDIANTE ESCRITURA PUBLICA DE FECHA 31 (PREINTUNDO) DE ENERO DE 2008 (DOS MIL  
 OCHO) OTORGADA ANTE NOTARIA PUBLICA DE LIMA DRA. CECILIA HIDALGO MORAN, LOS  
 SEÑORES SERGIO COLLARTE ALVARADO Y KENNETH DAVIDOVICH GLEISER DELEGARON EN FAVOR  
 DE LOS SEÑORES ISABEL LILUVINA HERRERA GONZALES-PRADO Y RAUL ARQUIRO WENDAZA  
 QUARTO LAS FACULTADES QUE EXPRESAMENTE SE DETALLAN EN LA REFERIDA ESCRITURA  
 PUBLICA EL MENCIONADO PODER QUEDA VERDADERAMENTE INSCRITO EN EL ASIENTO 0002 DE  
 LA PARTIDA N° 142983 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA-----

QUARTO:-----  
 POR MEDIO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y EN USO DE LAS FACULTADES EXPRESAMENTE  
 CONCEDIDAS, LOS SEÑORES SERGIO COLLARTE ALVARADO, KENNETH DAVIDOVICH GLEISER  
 REVOCAN TODAS LAS FACULTADES QUE FUERON OTORGADAS ANTERIORMENTE A FAVOR DE LA  
 SEÑORA ISABEL LILUVINA HERRERA GONZALES-PRADO IDENTIFICADA CON C.E. NO.  
 0754943 EN ESPECIAL REVOKA LAS OTORGADAS MEDIANTE ESCRITURA PUBLICA DE FECHA  
 31 (PREINTUNDO) DE ENERO DE 2008 (DOS MIL OCHO) OTORGADA ANTE NOTARIA PUBLICA  
 DE LIMA DRA. CECILIA HIDALGO MORAN RESPECTO DE LAS FACULTADES DE  
 REPRESENTACION QUE SE DETALLAN EN LA REFERIDA ESCRITURA PUBLICA-----



NOTARIA DE LIMA  
 CECILIA HIDALGO MORAN  
 DRA.



# TESTIMONIO

... EN UNO DE LOS...  
 ... POR OTRO LADO Y COMO CONSECUENCIA DE LO SEÑALADO EN EL NUMERO CUARTO ANTERIOR...  
 ... EN MEDIO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y EN USO DE LAS FACULTADES EXPRESAMENTE...  
 ... CONCEDIDAS, LOS SEÑORES SERGIO COLLARTE ALVARADO KENNETH GARADONICH GLEISER...  
 ... DELEGAN PODER EN FAVOR DEL SEÑOR RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ IDENTIFICADO...  
 ... CON C.I. NO. 07246792, DE NACIONALIDAD PERUANA, CON DOMICILIO EN LAS PEDIÑAS...  
 ... NO. 473 SEXTO PISO, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA...  
 ... PARA QUE EJERZA A SU FIRMA LAS FACULTADES QUE A CONTINUACION SE DETALLAN:--  
 ... EN ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD CON LAS FACULTADES SUFFICIENTES PARA...  
 ... ACTUAR EN CUALQUIER TIPO DE PROCEDIMIENTO LABORAL CON LAS FACULTADES GENERALES...  
 ... DEL MANDATARIO JUDICIAL ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 74 Y LAS ESPECIALES DEL...  
 ... ARTICULO 45 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL TALES COMO PRESENTAR TODA CLASE DE...  
 ... DEMANDAS DENUNCIAS PORQUELAS CONTRADICCIONES, MODIFICARLAS Y/O AMPLIARLAS...  
 ... RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS, RECONVENIR, RECONVENIR RECONVENIR RECONVENIR...  
 ... DEFENSAS PREVIAS, CONTESTARLAS, DESISTIRSE DEL PROCESO, O LA PRETENSION, ASI...  
 ... COMO DE ALGUN ACTO PROCESAL, ALLANARSE Y/O RECONOCER LA PRETENSION, CONCILIAR...  
 ... TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE, PRETENSIONES CONTRARIAS EN EL PROCESO...  
 ... SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL, PRESTAR DECLARACION DE PARTE...  
 ... OPRETER TODA CLASE DE MEDIDAS PROBATORIAS COMO ACTUARIOS QUE SE SOLICITEN...  
 ... INTERPONER MEDIOS IMPUGNATORIOS Y/O CUALQUIER OTRO NATURALMENTE PERMITIDOS POR LA...  
 ... LEY, RECONVENIR, RECONVENIR, RECONVENIR, RECONVENIR, RECONVENIR, RECONVENIR...  
 ... CONTESTAR, AMPLIARLAS Y/O MODIFICARLAS Y/O SUSTITUIRLAS Y/O DESISTIRSE DE LAS...  
 ... MISMAS, OPRETER CONTRACAUTELA, SOLICITAR EL BIENFUNDAMENTO DE MEDIDAS CAUTELES...  
 ... FUERA DE PROCESO, ASI COMO LA ACTUACION DE MEDIOS PROBATORIOS, OPRETER TODOS LOS...  
 ... MEDIOS PROBATORIOS PREVISTOS POR LA LEY, ASI COMO OPRETERSE INDIGNAR Y/O TACHAR...  
 ... LOS OFRECIDOS POR LA PARTE CONTRARIA, CONCURRIR A TODO TIPO DE ACTOS PROCESALES...  
 ... SEAN ESTOS DE REMATE, ADMINISTRACION DE POSESION, VARIANTE, EMBARGOS...  
 ... BIENFUNDAMENTO PROCESAL, AUDIENCIAS CONCILIATORIAS O DE ACTUACION DE PUNTOS...  
 ... CONTROVERTIDOS Y BIENFUNDAMENTO PROBATORIO, DE PRUEBAS Y/O AUDIENCIAS UNICAS...  
 ... ESPECIALES Y/O COMPLEMENTARIAS; LAS FACULTADES PARA PODER INTERVENIR EN TODO...  
 ... ACTO PROCESAL, SE EXTIENDEN INCLUIDO, ADEMAS, SE PODER INTERVENIR EN REMATES O...  
 ... SUBASTAS PUBLICAS PARA ADJUDICARSE AL INTERIOR DE LOS BIENES EN FAVOR DE LA...  
 ... SOCIEDAD, LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES MATERIA DEL RESPECTIVO PROCESO...  
 ... SOLICITAR LA INHIBICION Y/O PLANTEAR LA RECUSACION DE JUECES FISCALES, VOCALES...  
 ... Y/O HABSTRADOS EN GENERAL; SOLICITAR LA ACUMULACION Y/O DESACUMULACION DE...  
 ... PROCESOS; SOLICITAR EL ABANDONO Y/O PRESCRIPCION DE LOS RECURSOS...  
 ... PRETENSION...

*[Handwritten signature]*

*[Vertical stamp or signature]*

# TESTIMONIO

ACCION; SOLICITAR LA ACLARACION, CORRECCION Y/O CONSULTA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES; OFRECER Y/O COBRAR DIRECTAMENTE LO PAGADO O CONSIGNADO JUDICIALMENTE, ASIMISMO PARA RETIRAR CONSIGNACIONES, SOMETER A ARBITRAJE, SEER BE DERECHO O DE CONCIENCIA, LAS CONTROVERSIAS EN LAS QUE RUEDA VERSO INTRODUCIDA LA SOCIEDAD, SUSCRIBIENDO EL CORRESPONDIENTE CONVENIO ARBITRAL, ASI COMO TAMBIEN RENUNCIAR AL ARBITRAJE, DESIGNAR AL ARBITRO O ARBITROS Y/O INSTITUCION QUE PAREZCA LAS FUNCIONES DE TRIBUNAL, PRESENTAR EL FORMULARIO DE SUMISION CORRESPONDIENTE Y/O FACTAR LAS REGLAS A LAS QUE SE SOMETERA EL PROCESO CORRESPONDIENTE Y/O DESPONER LA APLICACION DEL REGLAMENTO A QUE TENGA ESTABLECIDO LA INSTITUCION ORGANIZADORA, SI FUERA EL CASO; PRESENTAR ANTE EL ARBITRO O TRIBUNAL ARBITRAL LA POSICION DE LA SOCIEDAD, OFRECIENDO LAS PRUEBAS PERTINENTES; CONTESTAR LAS ALESGACIONES DE LA CONTRAPARTE Y OFRECER TODOS LOS MEDIOS PROBATORIOS ADICIONALES QUE ESTIME NECESARIOS, COMO Y/O TRANSFERIR Y/O PEDIR LA SUSPENSION Y/O DESISTIRSE DEL PROCESO ARBITRAL; SOLICITAR LA CORRECCION Y/O INTEGRACION Y/O ACLARACION DEL LAUDO ARBITRAL; PRESENTAR Y/O PEDIRSE DE CUALQUIERA DE LOS RECURSOS IMPONATORIOS PREVISOS EN LA LEY GENERAL DE ARBITRAJE CONTRA LOS LAUDOS; Y PRACTICAR TODOS LOS DEBERES Y/O OTRAS QUE QUERAN NECESARIOS PARA LA TRAMITACION DE LOS PROCESOS SIN RESERVA NI LIMITACION ALGUNA; SOLICITAR LA INTERUPCION DEL PROCESO O SU SUSPENSION O LA CONCLUSION DEL MISMO; LAS FACULTADES SE ENTIENDEN CONGRUAS PARA TODO EL PROCESO, INCLUIDO PARA LA EJECUCION DE SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS, COSTOS Y LAS FACULTADES DE INDOLE JUDICIAL QUE PUERAN EJERCER ANTE TODOS LOS DE JUEGADOS Y TRIBUNALES ESTABLECIDOS POR LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL, Y DEMAS ENTIDADES QUE CONFORME A LEY EJERCEN FACULTADES COACTIVAS O DE EJECUCION FORZOSA; ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD ESPECIALMENTE EN PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO, ARBITROS O TRIBUNALES ARBITRALES, LOS JUZGADOS DE PAZ O JUZGADOS DE TRABAJO, LAS SALAS LABORALES O BANCOS DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPUBLICA, EN TODAS LAS DIVISIONES INSTANCIAS, CON TODAS LAS FACULTADES NECESARIAS Y EN FORMA ESPECIAL LAS CONTENIDAS EN LOS ARTICULOS 26 DEL DECRETO SUPLENDO NO. 03-80-UR DEL 21 VEINTISEIS DE MARZO DE 1980 (MIL NOVECIENTOS OCHENTA) PARA LOS PROCEDIMIENTOS INICIADOS ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY NO. 26534 Y SEGUN LO ESTABLECIDO POR SU ARTICULO 10 DE LA LEY NO. 26536 DEL 21 VEINTIUNO DE JUNIO DE 1996 (MIL NOVECIENTOS NOVENTOSEIS) Y EN EL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 910 Y SU REGLAMENTO, DECRETO SUPLENDO NO. 03-2001-LE DEL 26 VEINTIOCHO DE JUNIO DE 2001 (2001) Y/O ADICIONALMENTE EN TODAS LAS FACULTADES LABORALES SERAN APLICABLES LAS CONCEDIDAS EN EL PUNTO

*[Handwritten signature]*

PROCESO DE ARBITRAJE



**TESTIMONIO**

ASUMIR LA REPRESENTACION DE LA SOCIEDAD PARTICIPANDO EN LA NEGOCIACION Y CONCILIACION, PRACTICAR TODOS LOS ACTOS PROCESALES PROPIOS DE ESTAS SUSCRIBIDAS CUANDO HUBIERE ACUERDO Y LEGAR EL CASO LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 48 Y 49 DEL DECRETO LEY NO. 21563. AGREE USTED SEÑOR NOTARIO, LAS DEMAS CLAUSULAS DE ESTE PASE. LAS PARTES RESPECTIVOS PARA LA INSCRIPCION DE ESTA REMOCATORIA Y DELEGACION DE PODER EN EL REGISTRO DE PERSONAS JURISTICAS DE LIMA.

LIMA, VEINTIUNO DE JUNIO DE 2004 (DOS MIL CUATRO) CONTINUACION DOS FIRMAS ILEGIBLES.

AUTORIZADA LA PRESENTE MINUTA POR EL DOCTOR SERRNO BARBOZA BERAUN ABOGADO INSCRITO EN EL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA CON EL NUMERO 16786 UNA FIRMA ILEGIBLE.

CON EL VOTO UNANIME

FORMALIZADO EL INSTRUMENTO LOS COMPARENTES LEYERON Y FIRMARON DESPUES DE LO CUAL SE AFIRMARON Y RATIFICARON EN SU CONTENIDO DECLARANDO QUE SE TRATA DE UN ACTO VALIDO Y NO FULMINADO MANIFIESTANDO ESPECIFICAMENTE CONOCER LOS ANTECEDENTES Y LOS EFECTOS QUE ORIGINAN POR EL PRESENTE INSTRUMENTO Y DECLARANDO CONOCER SUS IDENTIDADES RECIPROCAMENTE ASICOM RECONOCER COMO SUYAS LAS FIRMAS DE LA MINUTA DE LA ORIGINA.

IN S E R T O

ARTICULO 70 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL.

FACULTADES GENERALES. LA REPRESENTACION JUDICIAL CONCIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO AQUELLAS PARA LAS QUE LA LEY EXIJE FACULTADES EXCEPCIONALES. LA REPRESENTACION SE ENTENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO INCLUIDO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCION PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO.

ARTICULO 75 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL.

FACULTADES ESPECIALES. SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUBSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS, Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSION, ALLANARSE A LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSAR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO SUBSTITUIR O DESEJAR LA REPRESENTACION PROCESAL Y PARA LOS DEMAS ACTOS QUE EXPRESE LA LEY.

TESTIMONIO

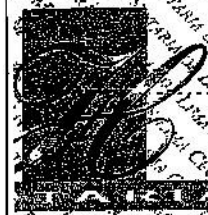
ORGANISMO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR SUS FACULTADES  
GENERALIDAD NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES CONFERIDAS  
EXPLICITAMENTE

ARTICULO 2º DEL DECRETO SUPLENTO Nº 003-80-TR  
PERSONAS CAPACES PARA INTERPONER ACCIONES ANTE EL FUERO PRIVATIVO DE TRABAJO  
COMUNIDADES LABORALES E INTERVENIR EN LOS PROCEDIMIENTOS CORRESPONDIENTES LAS  
PERSONAS MAYORES DE DIECIOCHO AÑOS LOS MENORES DE ESTA EDAD PODRAN HABERLO POR  
MEDIO DE SUS REPRESENTANTES LEGALES O SI FUEREN TRABAJADORES ASISTIDOS POR LAS  
COMISIONES DE DEFENSA GRATUITA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

LAS COMUNIDADES LABORALES Y LAS DE COMPENSACION SERAN REPRESENTADAS EN ESTE  
PROCEDIMIENTO POR EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y UN MIEMBRO DE LA  
COMUNIDAD INDUSTRIAL SU REPRESENTACION CON COPIA LEGALIZADA  
NOTARIA DEL ACTA POR LA CUAL SE LEY EL ACTA PARA OBLIGAR EN CADA JUICIO  
LAS PERSONAS JURIDICAS DEMANDADAS INTERVENIRAN EN ESTE PROCEDIMIENTO  
REPRESENTADAS POR SUS MANDATARIOS LEGALES DESTINADOS EN SUS ESCRITURAS DE  
CONSTITUCION O POR LOS APODERADOS QUE EXISTEN EN CONFORMIDAD CON EL ARTICULO  
19 DE LA LEY DE ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 26 DEL DECRETO SUPLENTO Nº 003-80-TR  
SIGUIENTE ENDEMANDA SE ANULARA AUSENTE DE LA PROMOCION SEDE DE JUZGADO ANTE EL QUE  
SE ENCUENTRE INCAPACITADO O QUE SE AGRETIARA EN AMBOS CASOS CON  
INSTRUMENTO PUBLICO Y EL EMPLEADOR O SUS REPRESENTANTES A QUI SE REFIERE EL

ARTICULO 27 NO PUDIENDO CONCURREN PERSONALMENTE AL COMPARENDO POR CUALES  
CAUSAS NOMBRARAN UN REPRESENTANTE CON PODER ESPECIAL POR ESCRITURA PUBLICA DE  
CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 18 DE LA LEY DE LA PROMOCION ANTE EL JUZGADO  
INTERVIENE CON FACULTAD PARA CONFESAR RECONOCER DOCUMENTOS CELEBRAR  
CONCILIACIONES ACLARARSE A LA DEMANDA SI FUESE EL CASO Y PARA PROMOCION DE  
DENAS ACTOS DEL COMPARENDO PODRAN TAMBIEN EN CUALS CASOS NOTARIAS PODER  
NOTARIAS ESPECIAL FUERA DE REGISTRO CUANDO LA LEY PERMITA  
EL DEMANDANTE O SU REPRESENTANTE EN LOS CASOS SEÑALADOS EN EL PARRAFO  
ANTERIOR NO CONCURREN AL COMPARENDO ESTE SE REALIZARA SIN SU PRESENCIA  
TANTO SI SE RECONOCEN EN SU CONTENIDO Y FIRMA LOS DOCUMENTOS QUE PRESENTE  
EN ESTE ACTO EL DEMANDADO Y POR CONFESION LA CONVERSION HABERSE SIDO EFECTUADA  
SI NO CONCURREN AL COMPARENDO EL DEMANDADO O SU REPRESENTANTE NOMBRADO POR  
PODER ESPECIAL SE LE SEGUIRA EL PROCEDIMIENTO EN REBELDIA



Vertical text on the left margin, possibly a date or reference number, including the word "COMUNIDAD".

TESTIMONIO



... HARA EFECTIVO EL APERCEBIMIENTO MANDANDO TENER POR ESTO LOS HECHOS EXPRESADOS EN LA DEMANDA, DANDOLO POR CONFESO Y POR RECONOCIDOS LOS DOCUMENTOS SI AMBAS PRUEBAS HUBIESEN SIDO OFRECIDAS

... DEMANDADO PODRA SIN EMBARSO PODER LA REBELDIA HASTA ANTES DE LA FECHA DEL DECRETO QUE MANDA TRAER LOS AUTOS PARA SENTENCIA PAGANDO UNA MULTA EQUIVALENTE VEINTE POR CIENTO DEL SUELDO MENSUAL MENIMO VITAL URRANO DE LA PROVINCIA DE ...

... EN TAL CASO, CON EL ESCRITO EN QUE SALGA A JUICIO, SOLO SE ADMITIRAN COMO PRUEBAS LA PRESENTACION DE PLANTILLAS, BOLETAS DE PAGO O BROS DOCUMENTOS QUE PUEDAN ACREDITAR EL PAGO DE LAS SUMAS RECLAMADAS EN LA DEMANDA O LOS HECHOS QUE INVOLVAN

... LOS DIRIGENTES SINDICALES CON PODER, PODRAN ESTAR PRESENTES EN EL COMPARENDO CONJUNTAMENTE CON EL DEMANDANTE, CUAL REPRESENTEN, SEME DEL LETRADO QUE LOS PATROCINA

... EN EL ART O

ARTICULO 10 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

... COMPARENCIA LAS PARTES DEBEN COMPARECER EN PERSONA O EN SU REPRESENTACION POR UNA PERSONA CIVILMENTE CAPAZ, DEBIDA MENTE PODER SENTENCIADO CON LAS FORMALIDADES QUE LA LEY PERMITE

... LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD PODRAN COMPARECER POR SI MISMOS CONFORME A LAS DISPOSICIONES EXISTENTES SOBRE LA MATERIA, DEBENDOSER AGUIRIDOS POR LA REPENSA GRATUITA QUE SE LES PROMEA CONFORME A LEY, EN CASO DE CARECER DE ELLA

... LOS TRABAJADORES PUEDEN CONFERTR SU REPRESENTACION EN LOS CONELECTOS JURIDICOS INDIVIDUALES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LAS QUE SON MIEMBROS LA COMPARENCIA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SE EFECTIVIZARA POR SUS REPRESENTANTES LEGALES QUIENES DEBERAN ACREDITAR SU CONDICION CON LA COPIA DEL ACTA DE DESIGNACION CORRESPONDIENTE

... EN EL ART O

ARTICULO 48 DEL DECRETO LEY NO 25003

... LA REPRESENTACION DE LOS EMPLEADORES ESTARA A CARGO EN LAS CONVENCIONES DE EMPRESA, DEL PROPIO EMPLEADOR O LAS PERSONAS QUE EL DESIGNA

... EN LAS CONVENCIONES POR RAMA DE ACTIVIDAD O DE GRENTO DE LA ORGANIZACION REPRESENTATIVA DE LOS EMPLEADORES EN LA RESPECTIVA ACTIVIDAD ECONOMICA DE NO ESTAR ESA, DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES COMPRENDIDOS

Vertical text on the left margin, possibly a stamp or reference number.



INSCRIPCION

REGISTRADO Otorgamiento de Poder  
de la Junta de 91429183  
REGISTRO de Poderes Individuales  
LIMA 09 DE Agosto DE 2014

TESTIMONIO

COMISION DESIGNADA POR LOS EMPLEADORES NO PODRA SER SUPERIOR EN NUMERO A LA QUE CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 47 DEL DECRETO LEY N.º 25593

LA DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CONSTARA EN EL PLIEGO QUE PRESENTEN CONFORME AL ARTICULO 51, LA DE LOS EMPLEADORES, EN CUALQUIERA DE LAS FORMAS ADMITIDAS PARA EL OTORGAMIENTO DE PODERES. EN AMBOS CASOS DEBERAN ESTIPULARSE EXPRESAMENTE LAS FACULTADES DE PARTICIPAR EN LA NEGOCIACION Y CONCILIACION, PRACTICAR TODOS LOS ACTOS PROCESALES PROPIOS DE ESTAS, BUSCAR CUALQUIER ACUERDO Y, LLEGADO EL CASO, LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

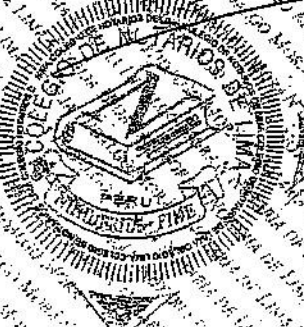
NO ES ADMISIBLE LA IMPUGNACION DE UN ACUERDO POR EXCESO EN EL USO DE LAS ATRIBUCIONES OTORGADAS SALVO CUANDO DEMUESTRE LA FALTA DE

TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMISION JUNTA DEL EMPLEADOR RECONOCIDO POR LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES A LOS DIAS EN QUE SINDICALEN DESDE EL INICIO DE LA NEGOCIACION Y HASTA TRES DIAS DESPUES DE CONCLUIDA ESTA.

LA PRESENTE ESCRITURA PUBLICA CONSTITUYE LA POJA CON NUMERO DE SERIE 4745292 Y TERMINA EN LA POJA CON NUMERO DE SERIE 4745293 DE 60 QUE DRY SE FIRMADO POR SERGIO COLARTE ALVARADO KENNETH CAVIDADTECH AL SER CONCLUIDO EL PROCESO DE FIRMAS EN LA CIUDAD DE LIMA EL DOS MIL CUATRO ANTE MI CAROLINA CECILIA HIDALGO MORAN NOTARIA DE LIMA.

ES TRANSCRITO EN LA ESCRITURA QUE CORRE EN EL REGISTRO CON FECHA SIETE DE ABRIL DEL DOS MIL CUATRO, A FOJAS 45, 46, 47, 48 Y A SOLICITUD DE FOLIO INTERESABA EXPEDIDO EL PRESENTE, DE ACUERDO A LO QUE RUBRICO EN CABA UNA DE SUS HORAS SELO, SIENDO Y FIRMO EN LIMA, EL CATORCE DE JULIO DEL DOS MIL CUATRO

CECILIA HIDALGO MORAN  
Notaria de Lima



COMISION DE TRABAJO

K. 155 81

143



**SUNARP**  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE LOS REGISTROS PUBLICOS

**ANOTACION DE INSCRIPCION**

ZONA REGISTRAL N° IX. SEDE LIMA  
OFICINA REGISTRAL LIMA

**NOTARIA HIDALGO**  
Las CAMELIAS 140 San Isidro  
Central Telef: 4422141  
Telefax: 4408798  
E-MAIL: NOTARIA-HIDALGO@TERRA.COM.PE

TITULO N° : 2004-00190963  
Fecha de Presentación : 15/07/2004

Se deja constancia que se ha registrado lo siguiente :

ACTO	PARTIDA N°	ASIENTO
OTORGAMIENTO DE PODER DE SOCIEDAD ANONIMA	11429183	C0005

Derechos S/36.00 con Recibo(s) Numero(s) 00007531-62 00010027-62.  
LIMA, 09 de Agosto de 2004

FERNANDO PIO LUNA SALCEDO  
REGISTRADOR PUBLICO

**ENIREGADO**  
ESTE DOCUMENTO CARECE DE  
VALOR SIN EL SELLO DE AGUA.



142

INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANONIMAS  
TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS  
RUBRO : NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS  
C00005

**REVOCACIÓN Y DELEGACIÓN DE PODER**

Por escritura pública del 07/07/2004 otorgada ante NOTARIO HIDALGO MORAN CECILIA en la ciudad de Lima, comparecen debidamente facultados los señores Sergio Collarte Alvarado y Kenneth Davidovich Gleiser, para:-----

1.- Revocar todas las facultades que fueran otorgada a favor de la señora Isabel Liduvina Herrera Gonzales-Pratto (As. C00002).-----

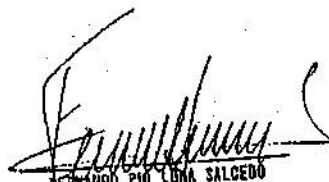
2.- Delegar poder a favor del señor **RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ** (L.E. N° 07246792), para que ejerza a sola firma las siguientes facultades:---

- Asumir la representación con las facultades suficientes para actuar en cualquier tipo de procedimiento laboral con las facultades generales y especiales contenidas en los artículos 74° y 75° del Código Procesal Civil.-----

- Asumir la representación especialmente en procedimientos laborales ante el Ministerio de Trabajo, árbitros o tribunales arbitrales, juzgados de paz o juzgados de trabajo, ... en todas las divisiones e instancias, con las facultades necesarias y en forma especial las contenidas en los artículos 2 y 26 del D.S. N° 03-81-TR para los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 26636 y según lo establecido por su art. 10° y en el D. Leg. 910 y su Reglamento D.S. N° 020-2001-TR.-----

- Asumir la representación de la sociedad participando en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de estas, suscribir cualquier acuerdo y la convención colectiva de trabajo, conforme a los artículos 48° y 49° del Decreto Ley N° 25593.-----

El título fue presentado el 15/07/2004 a las 16:38:24 horas, bajo el N° 2004-190963 del Tomo Diario 0452.Derechos S/36.00 con Recibo(s) Numero(s) 00007531-62 00010027-62.-LIMA,09 de Agosto de 2004.-----

  
BERNARDO PIO LUNA SALCEDO  
Registrador Público  
Zona Registral N° IX - Sede Lima

141  
L/C

00029872

Lima, 8 de febrero de 2007

Señora  
**MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**  
Santa Felicidad N° 210. Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

**NOTARIA HIDALGO**  
Las Camelias 140 San Isidro  
TELEF.: 4422141  
**08 FEB. 2007**  
**RECEPCION**  
**CARTAS NOTARIALES**

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto imputarle la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Los hechos que sustentan la imputación de las faltas graves mencionadas en el párrafo anterior consisten en que, con fecha 5 de los corrientes, Usted y los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva nos cursaron una carta por conducto notarial en la que nos comunican la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley - SUTRAGRISA, supuestamente integrado por trabajadores provenientes de diversas empresas del mismo sector de actividad, con lo cual se trataría de un sindicato de actividad.

Nos adjuntan a dicha comunicación un Acta de Constitución del supuesto sindicato antes mencionado, según la cual se da cuenta que el domingo 28 de enero pasado, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 73, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato, documento también adjuntado a la misiva que Usted suscribió dirigida a nuestra Empresa.

En el Acta de Constitución y el Padrón de Afiliados se indica que, por ejemplo, los señores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solfer Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy, estuvieron presentes en el local de la CTP entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. del 28 de enero pasado, participando activamente de la constitución y aprobación de los estatutos del supuesto sindicato, en su condición de miembros plenos del mismo.

Sin embargo, ese mismo día y dentro de ese lapso de tiempo los mencionados señores estuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, como lo prueban los registros de las ventas que efectuaron personalmente y el registro

**R I P L E Y**

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

de control de asistencia, documentos que adjuntamos a la presente comunicación. Esto prueba que no pudieron estar en la asamblea de constitución del supuesto sindicato.

Inclusivo precisamente Usted estuvo laborando en su centro de trabajo el 23 de enero de 2007 entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., por lo que fue imposible que estuviera en dos lugares distintos a la vez.

De otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto sindicato en el local de la CTP, que mas bien estuvieron laborando en sus centros de trabajo el 23 de enero pasado (esto en el caso del señor Benza) y, lo que es peor, que las firmas que aparecen como suyas en el Padrón de Afiliados no son las suyas (esto en el caso del señor Bambarén). Adjuntamos copias de las declaraciones notariales en referencia a la presente comunicación.

De manera que, Usted ha faltado a la confianza que teníamos en vuestra honrabilidad, incumpliendo elementales obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse como trabajador, aún en el legítimo ejercicio de vuestra libertad sindical. Esto supone la comisión de la falta grave consistente en el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que quebrantan la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Además, los mismos hechos revelan que Usted brindó información falsa a nuestra Empresa con la clara intención de obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y eventualmente la licencia sindical, sustentado en la supuesta creación de un sindicato fraudulento. No le importó incumplir deliberadamente con su obligación de conducirse con honestidad frente a su empleador, simplemente actuó dolosamente para conseguir su inescrupuloso objetivo. Esto tipifica como la falta grave consistente en brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, prevista en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo antes mencionado.

Debemos enfatizar que no nos oponemos a vuestro legítimo ejercicio del derecho de formar o integrar sindicatos, pero desde ya desconocemos el supuesto sindicato formado, a todas luces con maniobras fraudulentas. No podemos permitir que se nos pretenda sorprender con acciones tan dolosas que, además, pretenden utilizar los nombres de vuestros compañeros de trabajo, ignorantes de lo ocurrido y en contra de lo que supuestamente fue su manifestación de voluntad.

Por lo expuesto, al amparo del artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR, le cursamos la presente carta de emplazamiento otorgándole un plazo de seis días naturales para que Usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente misiva.

**R T I T L E Y**

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REVISADO POR EL NOTARIO

Mientras transurre dicho plazo, lo exoneramos de la asistencia al centro de trabajo, sin que ello implique dejar de abonarle normalmente su remuneración y otros derechos o beneficios que pudieran corresponderle.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.

RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

R I P L E Y

1-130

00029934

NOTARIA HIDALGO  
Calle Comercio 140 San Isidro  
TEL: 4420111  
16 FEB. 2007  
RECEPCION  
CARTAS NOTARIALES

Lima, 16 de febrero de 2007.

Señorita  
MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN  
Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto comunicarle la decisión de despedirla justificadamente a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente carta, que cursamos por conducto notarial.

El pasado 08 de los corrientes le cursamos por conducto notarial la carta de pre-aviso de la misma fecha, por la cual se le imputó la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con fecha 14 del presente mes, Usted presentó su carta de descargo en la que no desvirtuó la imputación de ninguna falta grave, sino mas bien confirmó su comisión.

En la carta del 05 de los corrientes, Usted y otros trabajadores comunicaron a nuestra Empresa la creación de un supuesto Sindicato, integrado por trabajadores de varias empresas. Del acta de constitución y el padrón de afiliados podemos advertir que el domingo 28 de enero pasado se habrían reunido 36 trabajadores en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, para constituir tal supuesto Sindicato. En la carta de pre-aviso le indicamos que diversos trabajadores que supuestamente participaron en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato, realmente estuvieron laborando en sus empresas el mismo día y a la misma hora. Inclusive, dos de tales trabajadores, los señores César Benza Narrea y César Bambarén Rojas, han declarado notarialmente que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Inclusive, el señor Bambarén indica que la firma que aparece como la suya en el padrón de afiliados no procede de su puño y letra.

Al respecto, Usted indica increíblemente que se afilió al supuesto Sindicato antes del 28 del mes pasado, lo que supuestamente acredita con el padrón de

R I P L E Y

19/02/07

afiliados (punto 3). Además, reconoce que el 28 del mes pasado Usted y los trabajadores se reunieron "por momentos, pues tenían que ir a trabajar", por lo que no estuvieron todo el tiempo que duró la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Nos preguntamos cómo Usted pudo haberse afiliado al supuesto Sindicato antes que sea constituido. Luego, reconoce que los trabajadores que acudieron "por momentos" a la asamblea en mención firmaron el padrón de asistentes "para que se les considere como tal" (punto 5). Inclusive, Usted confiesa que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8). Pero, contradictoriamente indica previamente que en el acta de constitución figuran 23 trabajadores (punto 6). Por último, menciona que los señores Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón y Silvia Ramírez Vela no estuvieron en la asamblea del 28 del mes pasado (punto 7). Sorprendentemente, sí figuran en el padrón de afiliados, que fue adjuntado a la carta que Usted y otros trabajadores nos cursaron para comunicarnos la creación del Sindicato. Dicho padrón de afiliados fue anexado como el "padrón de adherentes y asistentes" a la asamblea en referencia.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Finalmente, en cuanto a las declaraciones notariales de los señores Carlos Benza y César Bambarén, Usted indica que no firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato, pero sí firmaron el padrón de asistencia a la misma, cuestionando sus afirmaciones sobre que las firmas que allí aparecen no son ciertas (punto 8). Esto se contradice con su afirmación anterior, en el sentido que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8).

Como puede apreciar, Usted reconoce abiertamente que ningún trabajador firmó el acta de constitución del supuesto Sindicato, que algunos trabajadores asistieron sólo por algunos momentos a la asamblea respectiva y que, inclusive, otros no asistieron pese a que figuran en el "padrón de adherentes o asistentes" o "padrón de afiliados". Ninguna de estas precisiones fueron formuladas en la carta que Usted y otros trabajadores cursaron a nuestra Empresa. Mas bien, tales documentos fueron presentados a nuestra Empresa para ser asumidos por nosotros como que los trabajadores firmantes del padrón en referencia estuvieron realmente y todo el tiempo el 28 de enero pasado en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Esto revela una clara actitud antiética de Usted con la clara intención de sorprendernos con información falsa.

Peor aún en el caso del señor Bambarén nos presentó su firma en el padrón respectivo reconocida notarialmente como fraguada por dicho trabajador.

Por lo expuesto, Usted no ha desvirtuado las faltas graves que le hemos imputado, por lo que damos por terminado nuestro vínculo laboral de acuerdo a lo establecido en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

A partir del día Martes 20 de febrero, Usted puede acercarse a nuestras oficinas para recabar su constancia de trabajo y cese, y percibir sus beneficios sociales

**R I P L E Y**

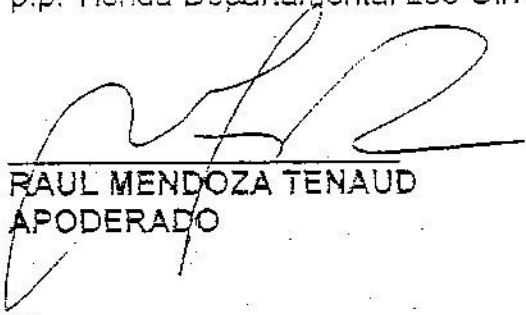


de ley. Asimismo, en dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.



RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA

R I P L E Y

## CONSIDERANDO:

Primero.- Que, habiendo sido admitido el Recurso de Casación a fojas quinientos nueve, el mismo fue declarado procedente por resolución de fecha once de setiembre de mil novecientos noventa y siete.

Segundo.- Que, en cuanto a la causal de violación del debido proceso, es de advertir que, si bien lo conceptual contaría con fundamento, sin embargo de la revisión de autos no aparece identificación plena de la persona que estuvo presente en la diligencia de comparendo en supuesta representación de la demandada, pues en el acta de fojas trescientos cuarenticinco obra únicamente una mención al carné de abogado de la misma, pero sin siquiera precisar su número de colegiatura, por lo que este extremo del recurso deviene en infundado.

Tercero.- Que, en cuanto a la segunda causal denunciada, la discusión se circunscribe a determinar si, como sostiene la demandada, la Ley número doce mil cuatrocientos ochentisiete debe ser interpretada en el sentido de incluir en el supuesto de hecho que norma las labores de los trabajadores que cumplan las labores desempeñadas por el demandante.

Cuarto.- Que, en el proceso ha quedado establecido que el demandante se desempeñó al inicio de su relación laboral como conserje de la demandada, Sociedad Nacional de Pesquería, con lo cual no existe interpretación errónea de la Ley número doce mil cuatrocientos ochentisiete, que de acuerdo a su propio texto tenía como ámbito únicamente a los "mensajeros, portaplegios, conserjes y guardianes que prestan sus servicios en instituciones bancarias, compañías de seguros, compañías de capitalización y caja de depósitos y consignaciones, que tienen bajo su responsabilidad la conducción o custodia de documentos y valores", por lo que deviene en infundado este extremo del recurso.

Quinto.- Que, en lo referente al tema planteado en el segundo y tercer acápites, el recurso resulta igualmente infundado, dado que la Ley número veinticuatro mil cuatrocientos uno estableció de manera clara que en el caso de los obreros que hubieran pasado a la condición de empleados sin resolución del vínculo laboral, la Compensación por Tiempo de Servicios se calculaba sobre la base de la última remuneración percibida como empleado, sin los topes indemnizatorios previstos en la Ley número veintisiete mil setecientos siete y sin hacer distinción en cuanto a dichos períodos, concordando esta Sala con lo considerado por la sentencia de primera instancia en el sentido de que dicha disposición aclaró lo dispuesto por la Ley número veinticuatro mil ochentitres y derogó la anterior precisión contenida en el Artículo segundo del Decreto Supremo número cero cero seis - ochenticinco - TR.

Sexto.- Que, sin embargo, en relación a lo sostenido por la demandada respecto de que los depósitos bancarios de Compensación por Tiempo de Servicios efectuados durante la relación laboral impedirían al actor efectuar el reclamo que inicia el proceso, es de anotarse que el sustento que pretende dar la demandada a dicha afirmación, vale decir que el trabajador no reclamó por dichos depósitos ni su modo de cálculo cuando se efectuaron, carece de asidero con lo actuado en el expediente, por cuanto no obra constancia alguna de que aquella hubiera cumplido con entregar al demandante las respectivas constancias a que se refiere el Artículo veintinueve del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta en su texto original, por lo que no podría imputársele la indicada inacción, resultando igualmente infundado el cargo.

Sétimo.- Que, los considerandos anteriores implican reconocer que la demanda ha sido correctamente declarada como fundada en parte en cuanto a la pretensión principal, no obstante lo cual, el recurso contiene un cargo que si cuenta con sustento legal, cual es el de la inaplicación de los Artículos segundo y décimo, así como de la Sexta Disposición Transitoria del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta, en cuanto a que al reconocerse un adeudo a favor del demandante el recálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios debió efectuarse en función a la remuneración que aquél percibía al momento en que resultó exigible cada depósito, reconociéndose los intereses bancarios devengados a partir de ese momento, y no actualizarse con la remuneración percibida al momento del cese, dado lo explícitamente previsto por el Artículo cincuentinueve del texto original del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta.

Octavo.- Que, en consecuencia, y de acuerdo con lo previsto por el inciso b) del Artículo cincuentinueve de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno, es menester declarar que el recálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante, en aplicación de la Ley número veinticuatro mil cuatrocientos uno, se debe efectuar sin considerar los topes previstos en la Ley número veintitres mil setecientos siete, por el total de su tiempo de servicios y con prescindencia de su calidad de obrero o de empleados en cada momento específico, pero en base a la remuneración computable total que percibía al momento en que fue exigible cada depósito semestral de Compensación por Tiempo de Servicios, así como al momento de haber sido depositado cada traslado de la reserva acumulada al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa, montos a los que se deberá agregar los intereses bancarios que hubiera generado cada uno de dichos depósitos de haberse efectuado oportunamente hasta el momento de pago efectivo.

## RESOLUCION:

Declararon FUNDADO en parte el Recurso de Casación de fojas cuatrocientos noventa y cinco interpuesto por la Sociedad Nacional de Pesquería; en consecuencia CASARON la sentencia de vista de fojas cuatrocientos sesenticinco, su fecha treintinueve de octubre de mil novecientos noventa y seis; y actuando en sede de instancia REVOCARON la sentencia apelada de fojas cuatrocientos cuarentitres, su fecha diecinueve de abril de mil novecientos noventa y seis en el extremo de reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios del actor, reformándola en la suma establecida de abono, DISPUSIERON que el juez de la causa practique una nueva liquidación conforme a los considerandos precedentes; la confirmaron en lo demás que contiene; en los seguidos por don César Casahuamán Malaver sobre Beneficios Sociales; y los devolvieron.

SS. BUENDIA G.; BELTRAN Q.; ALMEIDA P.; SEMINARIO V.; ZEGARRA Z.

C-20621

CAS. N° 1191-97  
CALLAO

Lima, trece de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

VISTOS; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, integrada por los señores Vocales; Beltrán Quiroga, Almeida Peña, Seminario Valle, Zegarra Zevallos y Villacorta Ramírez; luego de verificada la votación con arreglo a Ley, emite la siguiente sentencia:

## RECURSO DE CASACION:

Se trata del Recurso de Casación interpuesto a fojas doscientos cinco, por la Asociación Mutualista de Técnicos y Oficiales de Mar de la Marina de Guerra del Perú "ASMUTIOMAR", contra la sentencia de vista de fojas doscientos, su fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y siete, expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, que Revocando la apelada de fojas ciento cinco, fechada el seis de agosto de mil novecientos noventa y seis, declara Fundada la demanda de fojas veinticinco; en los seguidos por doña Olanda Susana Flores Limo, sobre Nulidad de Despido.

## FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El Recurso de Casación ha sido declarado procedente mediante resolución emitida por esta Sala Suprema con fecha diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y seis, por la causal de evidente violación de los Artículos sesentidós, sesentisiete y setenta del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número cero cero uno - noventa y seis - TR, del Artículo cincuentidós de su reglamento y del Artículo veintisiete de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, las que determinan que la nulidad de despido se produzca técnicamente cuando se invoca como causal del despido la calidad de dirigente.

## CONSIDERANDO:

Primero.- Que, es materia de examen la violación de diversas normas de derecho material que han sido invocadas en el Recurso de Casación, para cuestionar el pronunciamiento de la sentencia de vista sobre la existencia de una causa de nulidad del despido en el que ha estado involucrada la demandante.

Segundo.- Que, la recurrida sostiene que la Constitución Política contiene normas de tutela de los derechos fundamentales del trabajador, como la estabilidad laboral y la libertad sindical, por lo que la Ley desarrolla mecanismos de protección frente al despido arbitrario, obligando al empleador a acreditar una causa justa para prescindir de los servicios de sus trabajadores, de modo que si no lo hace, concluye en que el despido deviene en nulo.

Tercero.- Que, la recurrente acusa a tal sentencia de haber resuelto en base a principios generales, sin distinguir las características especiales del despido nulo que la Ley señala con detalle, sobre el cual no se ha pronunciado, violando las disposiciones que invoca.

Cuarto.- Que, han quedado establecidos en autos los dos aspectos fundamentales de la controversia: a) el despido de hecho sufrido por la accionante, con fecha veinte de setiembre de mil novecientos noventa y cinco, a raíz del cierre del local donde laboraba, por mandato judicial en un proceso ajeno a su intervención y, b) la condición de dirigente sindical que ejercía esta parte, en el cargo de Secretaría de Organización del Sindicato Único de Trabajadores Empleados y Obreros de la empresa demandada.

Quinto.- Que, en principio, la demanda señala que la pretensión principal es la nulidad del despido y su consecuente reposición, solicitando accesorariamente el pago de las remuneraciones devengadas, pero menciona como fundamento que el motivo del cese fue el cierre del establecimiento, lo que impidió

su ingreso, materializado en una negativa que fue constatada policialmente, sin hacer alusión alguna al cargo o actividad sindical que desempeñaba en esos momentos.

Sexto.- Que, el Artículo sesentidós del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento al Empleo aprobado por Decreto Supremo número cero cinco - noventicinco - TR requiere que para declarar la nulidad de un despido, éste debe tener por motivo una de las causas taxativas que enumera en sus cinco incisos, dentro de las cuales no figura el cierre del centro de trabajo.

Sétimo.- Que, si bien el despido fáctico sufrido por la demandante adolece de causa justificada y por lo tanto resulta arbitrario, no da lugar a su nulidad ni a la reposición pretendida, sino únicamente a la indemnización especial a que hace mención el segundo párrafo del Artículo sesentisiete del Texto Legal antes citado, la misma que no ha sido demandada.

Octavo.- Que, por ello, la conclusión a la que llega la recurrida es errónea, por cuanto ha confundido el despido nulo y el despido injustificado, no siendo posible declarar la nulidad de éste por no haber acreditado una causa justa para cesar a la trabajadora.

Noveno.- Que, el despido nulo debe tener un nexo de causalidad con el motivo real que lo produce, generalmente de carácter subjetivo, siendo de cargo del demandante la prueba de esa motivación, si la alega, de acuerdo al Artículo setenta de la Ley de Fomento al Empleo.

Décimo.- Que, en consecuencia, la sentencia de vista ha incurrido en las causales de casación que se denuncian, por lo que de conformidad con el Artículo cincuentiocho de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis; declararon FUNDADO el Recurso de Casación interpuesto a fojas doscientos cinco, por la Asociación Mutualista de Técnicos y Oficiales de Mar de la Marina de Guerra del Perú "ASMUTTIOMAR"; en consecuencia CASARON la sentencia de vista de fojas doscientos, su fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y siete, actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada de fojas ciento cinco, fechada el seis de agosto de mil novecientos noventa y siete, que declara INFUNDADA la demanda; en los seguidos por doña Olinda Susana Flores Limo, sobre Nulidad de Despido; ORDENARON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.

SS. BELTRAN Q.; ALMEIDA P.; SEMINARIO V.;  
ZEGARRA Z.; VILLACORTA R.

C-20622

## CAS. N° 1192-97 CALLAO

Lima, trece de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

VISTOS; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, integrada por los señores Vocales; Beltrán Quiroga, Almeida Peña, Seminario Valle, Zegarra Zevallos y Villacorta Ramírez; luego de verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

### RECURSO DE CASACION:

Se trata del Recurso de Casación interpuesto a fojas ciento noventa y ocho, por la Asociación Mutualista de Técnicos y Oficiales de Mar de la Marina de Guerra del Perú "ASMUTTIOMAR", contra la sentencia de vista de fojas ciento noventa y cuatro, su fecha diecisiete de marzo de mil novecientos noventa y siete, expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, que Revocando la apelada de fojas noventa y siete, fechada el veintiséis de julio de mil novecientos noventa y siete, declara Fundada la demanda; en los seguidos por doña Cecilia Ana Chumpitaz Ramírez, sobre Nulidad de Despido.

### FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El Recurso de Casación ha sido declarado procedente mediante resolución emitida por esta Sala Suprema con fecha diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y siete, por la causal de evidente violación de los Artículos sesentidós, sesentisiete y setenta del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo número cero uno - noventa y tres - TR, del Artículo cincuentidós de su reglamento y del Artículo veintisiete de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis, las que determinan que la nulidad de despido se produzca técnicamente cuando se invoca como causal del despido la calidad de dirigente.

### CONSIDERANDO:

Primero.- Que es materia de examen la violación de diversas normas de derecho material que han sido invocadas en el Recurso de Casación, para cuestionar el pronunciamiento de la sentencia de vista sobre la existencia de una causa de nulidad del despido en el que ha estado involucrada la demandante.

Segundo.- Que, la recurrida sostiene que la Constitución

Política contiene normas de tutela de los derechos fundamentales del trabajador, como la estabilidad laboral y la libertad sindical, por lo que la Ley desarrolla mecanismos de protección frente al despido arbitrario, obligando al empleador a acreditar una causa justa para prescindir de los servicios de sus trabajadores, de modo que si no lo hace, concluye en que el despido deviene en nulo.

Tercero.- Que la recurrente acusa a tal sentencia de haber resuelto en base a principios generales, sin distinguir las características especiales del despido nulo que la Ley señala con detalle, sobre el cual no se ha pronunciado, violando las disposiciones que invoca.

Cuarto.- Que, han quedado establecidos en autos los dos aspectos fundamentales de la controversia: a) el despido de hecho sufrido por la accionante, con fecha veinte de setiembre de mil novecientos noventa y cinco, a raíz del cierre del local donde laboraba, por mandato judicial en un proceso ajeno a su intervención y, b) la condición de dirigente sindical que ejercía esta parte, en el cargo de Secretaria de Actas y Archivo del Sindicato Unico de Trabajadores Empleados y Obreros de la empresa demandada.

Quinto.- Que en principio, la demanda señala que la pretensión principal es la nulidad del despido y su consecuente reposición, solicitando accesorariamente el pago de las remuneraciones devengadas, pero menciona como fundamentos que el motivo del cese fue el cierre del establecimiento, lo que impidió su ingreso, materializado en una negativa que fue constatada policialmente, sin hacer alusión alguna al cargo o actividad sindical que desempeñaba en esos momentos.

Sexto.- Que el Artículo sesentidós del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo aprobado por Decreto Supremo número cero cinco - noventa y cinco - TR requiere que para declarar la nulidad de un despido, éste debe tener por motivo una de las causas taxativas que enumera en sus cinco incisos, dentro de las cuales no figura el cierre del centro de trabajo.

Sétimo.- Que si bien el despido fáctico sufrido por la demandante adolece de causa justificada y por lo tanto resulta arbitrario, no da lugar a su nulidad ni a la reposición pretendida, sino únicamente a la indemnización especial a que hace mención el segundo párrafo del Artículo sesentisiete del Texto Legal antes citado, la misma que no ha sido demandada.

Octavo.- Que por ello, la conclusión a la que llega la recurrida es errónea, por cuanto ha confundido el despido nulo y el despido injustificado, no siendo posible declarar la nulidad de éste por no haber acreditado una causa justa para cesar a la trabajadora.

Noveno.- Que, el despido nulo debe tener un nexo de causalidad con el motivo real que lo produce, generalmente de carácter subjetivo, siendo de cargo del demandante la prueba de esa motivación, si la alega, de acuerdo al Artículo setenta de la Ley de Fomento al Empleo.

Décimo.- Que en consecuencia, la sentencia de vista ha incurrido en las causales de casación que se denuncian, por lo que de conformidad con el Artículo cincuentiocho de la Ley número veintiséis mil seiscientos treinta y seis; declararon FUNDADO el Recurso de Casación interpuesto a fojas ciento noventa y ocho, por la Asociación Mutualista de Técnicos y Oficiales de Mar de la Marina de Guerra del Perú "ASMUTTIOMAR", en consecuencia CASARON la sentencia de vista de fojas ciento noventa y cuatro, su fecha diecisiete de marzo de mil novecientos noventa y siete, actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada de fojas noventa y siete, fechada el veintiséis de julio de mil novecientos noventa y siete, que declara INFUNDADA la demanda; en los seguidos por doña Cecilia Ana Chumpitaz Ramírez, sobre Nulidad de Despido; ORDENARON la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.

SS. BELTRAN Q.; ALMEIDA P.; SEMINARIO V.;  
ZEGARRA Z.; VILLACORTA R.

C-20623

## CAS. N° 1980-97 LIMA

Lima, veintiséis de julio de mil novecientos noventa y nueve.

VISTOS; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia integrada por los señores Vocales; Buenafía Gutiérrez - Presidente; Beltrán Quiroga, Almeida Peña; Seminario Valle y Zegarra Zevallos, verificada la votación de acuerdo a ley emite la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del Recurso de Casación interpuesto por el demandante Félix Alejandro Chacón a fojas cincuenta y nueve, contra la sentencia de vista de fojas cincuenta y ocho, su fecha treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y siete, expedida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, que revoca la sentencia apelada de fojas cuarenta y cuatro, su fecha veintinueve de setiembre de mil novecientos noventa y cinco, en el extremo

NULIDAD DE DESPIDO – PRESENTACION DE RECLAMOS

Para que se configure la causal de nulidad de despido por motivo de presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, criterio que ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos jurisdiccionales.

CAS. Nº 1080-2001-LIMA

Concordancias:

D.S. Nº 001-96-TR: Art. 47

D.S. Nº 003-97-TR: Art. 29 inc. c)

Lima, veintidós de Octubre del dos mil uno.-  
LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE  
SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

**VISTA:** la causa número mil ochenta – dos mil uno, en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; verificada la votación con arreglo a Ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Banco Central de Reserva del Perú mediante escrito de fojas trescientos uno, contra la sentencia de vista expedida por la Primera Sala Laboral Corporativa de la Corte Superior de Justicia de Lima, obrante a fojas doscientos ochentisiete, su fecha treintiuno de julio de dos mil uno, que revocando la apelada de fojas doscientos veintisiete, su fecha diez de abril del dos mil uno, declara fundada la demanda interpuesta de fojas cuarenta.

**CAUSALES DE CASACION:**

El impugnante denuncia como agravios:

a) Interpretación errónea del Inciso c) del artículo veintinueve del Decreto Supremo cero cero tres – noventa y siete – TR y del artículo cuarentisiete del Decreto Supremo cero uno – noventa y seis -TR; y,

b) Contradicción jurisprudencial, relacionada con la denuncia indicada en el literal a).

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, respecto de los agravios denunciados, el Banco recurrente cumple con el requisito de precisar las normas que considera erróneamente interpretadas y cuál es su correcta interpretación; asimismo cumple con acompañar pronunciamientos contradictorios y señalar en que incide la similitud y en que la contradicción con el emitido en el caso de autos, por lo que tal como están planteados resulta viable la casación; consecuentemente es **PROCEDENTE** debiendo emitirse pronunciamiento sobre el fondo de éstas causales.

**Segundo:** Que, el Banco a través de su recurso sostiene que el proceso de reposición seguido por el demandante concluyó con la reincorporación del actor al centro laboral, con fecha cuatro de Marzo de mil novecientos noventa y ocho, en consecuencia no le alcanza la protección de tres meses prevista en el artículo cuarentisiete del Decreto Supremo cero uno – noventa y seis-TR, a lo que agrega que el cese no ha tenido la finalidad de impedir arbitrariamente el reclamo del trabajador.

**Tercero:** Que, al respecto el inciso c) del artículo veintinueve del Decreto Supremo cero cero tres - noventa y siete-TR dispone que es nulo el despido que tenga por motivo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, siendo que esta causal de nulidad está regla-

mentada por el artículo cuarentisiete del Decreto Supremo cero uno - noventiséis-TR, que establece que para su configuración debe estar precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, agregando que la protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada ponga fin al procedimiento.

**Cuarto:** Que, para que se configure la causal de nulidad de despido antes referida es necesario que el trabajador no solo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sino que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, criterio que ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos Jurisdiccionales.

**Quinto:** Que, en el caso de autos se concluye que si bien es cierto el justiciable interpuso diversas reclamaciones, también lo es que desde ningún punto de vista el Banco recurrente impidió que éste haga efectivos sus reclamos, puesto que en lo referente al proceso de ejecución de sentencia sobre cobro de remuneraciones devengadas originado por una acción de amparo que dispuso su reincorporación, el trabajador luego de haber sido reincorporado pretendió el pago de dichas remuneraciones, a pesar que en las reincorporaciones vía acción de amparo no procede el pago de este concepto en observancia de la Ley veintitrés mil quinientos seis, Ley de Hábeas Corpus y Amparo; mientras que en

lo concerniente al proceso judicial sobre cobro de remuneración e indemnización vacacional el Banco se allanó inmediatamente después de haber tomado conocimiento de la demanda.

**Sexto:** Que, el criterio antes expuesto, ya ha sido establecido a través de diversos pronunciamientos jurisdiccionales, según consta de los acompañados por el Banco impugnante, a través de su recurso, entre otros, por lo que la impugnada al determinar que procede la nulidad del despido ha incurrido en contradicción jurisprudencial.

**Séptimo:** Que, consecuentemente esta Suprema Sala considera que la sentencia impugnada ha interpretado erróneamente el inciso c) del artículo veintinueve del Decreto Supremo cero cero tres - noventisiete-TR y el artículo cuarentisiete del Decreto Supremo cero uno - noventiséis -TR, así como también ha incurrido en contradicción jurisprudencial.

**RESOLUCION:**

Declararon **FUNDADO** el Recurso de Casación interpuesto a fojas trescientos uno por el Banco Central de Reserva del Perú; en consecuencia **CASARON** la sentencia de vista de fojas doscientos ochentisiete, su fecha treintuno de julio de dos mil uno; y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fojas doscientos veintisiete, fechada el diez de Abril del mismo año, que declara **Infundada** la demanda; en los seguidos por don Teho Eduardo Garcia Castillo sobre Nulidad de Despido; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano"; y los devolvieron.-

S.S.; ROMAN S.; VILLACORTA R.; ESCARZA E.; HUAMANI LL.; SANTOS P.

A31

1-G



H I D A L G O

EN LIMA, A LOS SEIS DIAS DEL MES DE FEBRERO DEL DOS MIL SIETE, ANTE MI, CAROLA CECILIA HIDALGO MORAN, NOTARIA DE LIMA; CON OFICIO SITO EN LA AVENIDA LAS CAMELIAS 140, DISTRITO DE SAN ISIDRO, SIENDO LAS QUINCE HORAS Y TREINTA MINUTOS, COMPARECIÓ DON CARLOS ALBERTO BENZA NARREA, IDENTIFICADO CON D.N.I. 07619553; QUIEN ME SOLICITA LEVANTE UN ACTA CONTENIENDO LA MANIFESTACIÓN QUE PERSONALMENTE HACE ANTE MI Y QUE EN ADELANTE CONSIGNO: \_\_\_\_\_

QUE HA TOMADO CONOCIMIENTO QUE SE HA CONSIGNADO SU NOMBRE COMO ASISTENTE A UNA ASAMBLEA CONVOCADA EN EL LOCAL DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL PERU CTP SITO EN JIRON AYACUCHO 173, CERCADO DE LIMA; CONVOCADA CON FINES DE CONSTITUIR UN SINDICATO; QUIERE DEJAR CONSTANCIA QUE NUNCA ASISTIÓ A DICHA ASAMBLEA, PUES EN LAS HORAS Y DIA CONSIGNADOS EN LA MISMA (VEINTIOCHO DE ENERO ENTRE LAS ONCE DE LA MAÑANA Y DIECISIETE Y CUARENTA HORAS) ESTUVO LABORANDO EN EL DEPARTAMENTO DE ELECTRONICA MAYOR DE LA TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A; EN LA CUAL EJERCE FUNCIONES DE VENDEDOR INTEGRAL \_\_\_\_\_

ASIMISMO, SE HA CONSIGNADO EN EL ACTA LEVANTADA EN RAZON DE DICHA SUPUESTA ASAMBLEA, QUE SE LE NOMBRO COMO SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN DEL FUTURO SINDICATO HECHO QUE ES REALMENTE AJENO A SU CONOCIMIENTO Y QUE OBLIAMENTE JAMAS HA ACEPTADO AL NO HABER CONCURRIDO, COMO LO AFIRMA LINEAS ARRIBA, A DICHO ACTO; DESCONOCIENDO SI EL MISMO SE REALIZÓ O NO, PERO RATIFICANDO QUE NUNCA ESTUVO PRESENTE EN EL \_\_\_\_\_

QUE POR ULTIMO, Y EN HONOR A LA VERDAD, QUIERE DEJAR CONSTANCIA QUE NUNCA HA MANIFESTADO SU VOLUNTAD DE INTEGRAR NI CONSTITUIR EL SINDICATO EN EL QUE SE LE ESTARÍA PRETENDIENDO INVOLUCRAR \_\_\_\_\_

QUE ES TODO LO QUE DESEA MANIFESTAR, DEJANDO CONSTANCIA QUE HA ACUDIDO A LA NOTARIA PARA DARLE MAYOR FORMALIDAD A SU DECLARACIÓN LA QUE LUEGO DE LEIDA ES RATIFICADA EN SU INTEGRIDAD; FIRMÁNDOLA E IMPRIMIENDO SU HUELLA DIGITAL EN SEÑAL DE CONFORMIDAD; ANTE MI, IMPRIMIÉNDOSE EL PRESENTE DOCUMENTO EN DOS EJEMPLARES, DE TODO LO QUE DOY FE. \_\_\_\_\_



ECILIA HIDALGO MORAN  
Notaria de Lima

*Carlos Benza Narrea*



*[Signature]*

Las Camelias 140, San Isidro - Central Telefonica 442 2141 - Telex: 440 8798

E-MAIL: NOTARIA@NOTARIAHIDALGO.COM





**CERTIFICACIÓN NOTARIAL**

El Notario que suscribe certifica que a los seis días del mes de Enero del año dos mil siete, compareció ante mí, el señor **CESAR AUGUSTO BAMBAREN ROJAS**, identificado con DNI N° 06646229, con domicilio en Calle Enrique Barrón N° 422, Urbanización La Viñita, Distrito de Barranco, Provincia y Departamento de Lima, quien manifestó ante mí lo siguiente:

"Declaro ante usted que no he asistido a la Asamblea de Constitución del Sindicato Unico de trabajadores del Grupo Ripley SA-Peru (Sufragrisa), la misma que supuestamente se llevó a cabo el día 28 de Enero de 2007, entre las 11:00 am y 5:40 pm, en el Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima.

Asimismo dejo expresa constancia que nunca expresé voluntad alguna de formar parte del mencionado sindicato, es más, no deseo ser parte del mismo, por lo que niego rotundamente haber firmado al acta de constitución de dicho sindicato.

Del mismo modo manifiesto que la firma que aparece como mía en el padrón de afiliados del sindicato único de trabajadores del Grupo Ripley SA-Peru (Sufragrisa) no es auténtica, pues no ha sido hecha por mí."

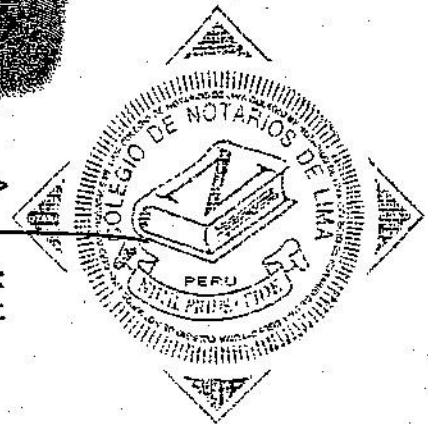
Expido la presente certificación a solicitud del señor **CESAR AUGUSTO BAMBAREN ROJAS**, la misma que también se encuentra suscrita por él, para los fines que él considere convenientes, a los días seis días del mes de Febrero de 2007; de lo que doy fe.

*[Handwritten signature]*  
*[Fingerprint]*



Las Begonias 552 of. 36-37-39 San Isidro  
Telfs: 221 63 53 221 62 69 Fax: 441 20 45  
E-mail: aldo@notariaespinosa.com

**ALDO ESPINOSAORE**  
NOTARIO DE LIMA





### Marcaciones del Sistema

Marcaciones del Personal

Persona	Código	Fotocheck
EMPLEADOS / ADMINIST		
Grupo de Trabajador		
GBO		
HORARIO VTAS. LOS OLIVOS02		
LLANOS MARIN, MIRTHA YLEANA		
EMPLEADOS / ADMINIST	10185	10185
01/2007		
28/01/2007		
10:07:58 (18-0)		
0		
12:37:09 (18-0)		
0		
13:49:39 (18-0)		
0		
21:51:59 (18-0)		
0		
Grupo de Trabajador		
GVB		
HORARIO VENTAS JP02		

128  
1/H

127

	FECHA_TR	SUCURS/CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA	
83	28/01/2007	24	50	16498	12	10185	0	1447
118	28/01/2007	24	49	18565	12	10185	0	1136
119	28/01/2007	24	49	18566	50862579	10185	0	1155
120	28/01/2007	24	49	3965	50398714	10185	0	1158
124	28/01/2007	24	49	18571	12	10185	0	1527
125	28/01/2007	24	49	3974	52035381	10185	0	1622
128	28/01/2007	24	49	18573	50871388	10185	0	1644
129	28/01/2007	24	49	18575	0	10185	0	1712
139	28/01/2007	24	49	18576	50811512	10185	0	1724
143	28/01/2007	24	49	18582	50636368	10185	0	1918
144	28/01/2007	24	49	18583	50636368	10185	0	1920
146	28/01/2007	24	49	18585	50632235	10185	0	2003
148	28/01/2007	24	49	18588	50897445	10185	0	2020
149	28/01/2007	24	49	18589	51009904	10185	0	2025
150	28/01/2007	24	49	18590	51532280	10185	0	2043
152	28/01/2007	24	49	18593	51007165	10185	0	2121
154	28/01/2007	24	49	18595	50462248	10185	0	2128
166	28/01/2007	24	49	1922	50636368	10185	10185	1919
167	28/01/2007	24	49	1923	50462248	10185	10185	2129
168	28/01/2007	24	49	18596	50462248	10185	0	2133

rabajador: Mirtha Yleana Llanos Marín  
ódig 10185

126

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
1	28/01/2007	8	29	5724	52052430	19260	0	1039
22	28/01/2007	8	29	5769	50944013	19260	0	1926

Trabajador: Arturo Choy Luy

Código: 19260

Este trabajador no marcó ingresos ese día, pero sí registra ventas realizadas.

125

FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VEIVENDEDOR	HORA		
121	28/01/2007	24	49	3969	50457112	14945	0	1409
122	28/01/2007	24	49	18570	50457112	14945	0	1413
123	28/01/2007	24	49	3972	51489240	14945	0	1450
126	28/01/2007	24	49	3975	50705003	14945	0	1628
127	28/01/2007	24	49	18572	0	14945	0	1636
140	28/01/2007	24	49	18577	6273791	14945	0	1752
141	28/01/2007	24	49	18578	51356171	14945	0	1800
142	28/01/2007	24	49	18580	51421592	14945	0	1854
145	28/01/2007	24	49	18584	50749414	14945	0	1942
147	28/01/2007	24	49	18586	51456730	14945	0	2007
151	28/01/2007	24	49	18591	0	14945	0	2106
153	28/01/2007	24	49	18594	50714121	14945	0	2124
155	28/01/2007	24	49	18597	50534294	14945	0	2149

rabajador: Carlos Alberto Benza Narrea  
ódigo: 14945

124

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA	
68	28/01/2007	24	47	873	50482858	10124	0	1714	
69	28/01/2007	24	47	874	0	10124	0	1715	
70	28/01/2007	24	47	875	0	10124	0	1725	
71	28/01/2007	24	47	877	0	10124	0	1729	
72	28/01/2007	24	47	878	12	10124	0	1730	
73	28/01/2007	24	47	880	0	10124	0	1741	
82	28/01/2007	24	47	896	0	10124	0	1834	
84	28/01/2007	24	89	21037	11	10124	0	2020	
101	28/01/2007	24	47	922	0	10124	0	2045	
102	28/01/2007	24	47	923	0	10124	0	2050	
107	28/01/2007	24	47	932	50957338	10124	0	2131	
109	28/01/2007	24	47	934	0	10124	0	2137	
113	28/01/2007	24	47	938	0	10124	0	2159	
114	28/01/2007	24	47	939	0	10124	0	2200	
131	28/01/2007	24	47	855	0	10124	0	1517	
132	28/01/2007	24	47	857	0	10124	0	1527	
138	28/01/2007	24	47	870	11	10124	0	1646	
156	28/01/2007	24	56	9960	50576127	10124	0	1746	
157	28/01/2007	24	56	9961	50576127	10124	0	1747	
158	28/01/2007	24	56	9963	0	10124	0	1815	
159	28/01/2007	24	56	9970	50392802	10124	0	2027	

Trabaja por: César Augusto Bambarén Rojas  
Código: 10124

123

	FECHA_TP	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
176	28/01/2007	28	124	640	50345778	13692	0	1809
230	28/01/2007	28	120	708	50173413	13692	0	1323
231	28/01/2007	28	120	709	50173413	13692	0	1339
232	28/01/2007	28	120	710	50773253	13692	0	1351
233	28/01/2007	28	120	713	12	13692	0	2057
241	28/01/2007	28	120	716	50711100	13692	0	2135

Trabajador: Cristian Alex Pacheco Maldonado  
Código: 13692

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
74	28/01/2007	24	47	886	0	12993	0	1753
75	28/01/2007	24	47	887	0	12993	0	1755
76	28/01/2007	24	47	889	0	12993	0	1818
77	28/01/2007	24	47	890	0	12993	0	1821
78	28/01/2007	24	47	891	50647659	12993	0	1822
79	28/01/2007	24	47	892	0	12993	0	1823
80	28/01/2007	24	47	893	0	12993	0	1829
81	28/01/2007	24	47	895	0	12993	0	1832
85	28/01/2007	24	47	903	51993257	12993	0	1906
86	28/01/2007	24	47	904	50366427	12993	0	1911
87	28/01/2007	24	47	905	0	12993	0	1912
88	28/01/2007	24	47	906	0	12993	0	1913
89	28/01/2007	24	47	907	0	12993	0	1915
90	28/01/2007	24	47	908	0	12993	0	1924
91	28/01/2007	24	47	909	51152316	12993	0	1929
92	28/01/2007	24	47	910	0	12993	0	1932
93	28/01/2007	24	47	911	50846138	12993	0	1934
94	28/01/2007	24	47	912	51010142	12993	0	1942
95	28/01/2007	24	47	913	0	12993	0	1946
96	28/01/2007	24	47	916	0	12993	0	2009
97	28/01/2007	24	47	918	50877843	12993	0	2019
98	28/01/2007	24	47	919	0	12993	0	2021
99	28/01/2007	24	47	920	51060215	12993	0	2036
100	28/01/2007	24	47	921	51335984	12993	0	2038
103	28/01/2007	24	47	926	50455353	12993	0	2054
104	28/01/2007	24	47	928	0	12993	0	2117
105	28/01/2007	24	47	929	51677140	12993	0	2118
106	28/01/2007	24	47	931	0	12993	0	2129
108	28/01/2007	24	47	933	0	12993	0	2134
110	28/01/2007	24	47	935	0	12993	0	2145
111	28/01/2007	24	47	936	51632073	12993	0	2147
112	28/01/2007	24	47	937	50580463	12993	0	2154
115	28/01/2007	24	47	940	0	12993	0	2205
116	28/01/2007	24	47	941	51047965	12993	0	2210
117	28/01/2007	24	47	942	50372279	12993	0	2225
130	28/01/2007	24	191	7243	16	12993	0	1643
133	28/01/2007	24	47	858	0	12993	0	1542
134	28/01/2007	24	47	861	0	12993	0	1558
135	28/01/2007	24	47	863	0	12993	0	1600
136	28/01/2007	24	47	864	51842071	12993	0	1601
137	28/01/2007	24	47	865	0	12993	0	1609
160	28/01/2007	24	89	21016	51648398	12993	0	1536
161	28/01/2007	24	89	21017	51979709	12993	0	1549
162	28/01/2007	24	89	21022	51081677	12993	0	1652
163	28/01/2007	24	89	21032	16	12993	0	1917
164	28/01/2007	24	89	21033	11	12993	0	1951
165	28/01/2007	24	89	21034	51402129	12993	0	2002

Trabajador: Elmer Edgardo Córdova Espinoza  
Código: 12993

121

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA	
242	28/01/2007	28	121	707	50073717	12081	0	1141	
243	28/01/2007	28	121	712	50730588	12081	0	1917	
246	28/01/2007	28	121	709	51854478	12081	0	1415	

Trabajador: Jhony Adolfo Solier Villanueva  
Código: 12081



120

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
2	28/01/2007	8	33	3279	50932116	14269	0	1452
3	28/01/2007	8	33	3280	0	14269	0	1619
4	28/01/2007	8	33	3281	50875281	14269	0	1744
5	28/01/2007	8	33	3282	0	14269	0	1818
6	28/01/2007	8	33	3283	50877675	14269	0	1957
7	28/01/2007	8	33	3284	0	14269	0	1959
8	28/01/2007	8	33	3285	50877675	14269	0	2003
9	28/01/2007	8	33	3286	0	14269	0	2007
10	28/01/2007	8	33	3287	50569441	14269	0	2010
11	28/01/2007	8	33	3288	0	14269	0	2012
12	28/01/2007	8	33	3289	0	14269	0	2014
13	28/01/2007	8	33	3290	51818004	14269	0	2016
14	28/01/2007	8	33	3291	0	14269	0	2019
15	28/01/2007	8	33	3292	0	14269	0	2021
16	28/01/2007	8	33	3293	0	14269	0	2022
17	28/01/2007	8	33	3294	0	14269	0	2027
18	28/01/2007	8	33	3296	0	14269	0	2036
19	28/01/2007	8	33	3297	0	14269	0	2039
20	28/01/2007	8	33	3298	0	14269	0	2106
21	28/01/2007	8	33	3299	0	14269	0	2144
23	28/01/2007	8	33	36	41555233	14269	14269	2139

rabe por: Luis Angel Saavedra Vela  
ódigo: 14269

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
24	28/01/2007	23	51	10681	50424452	13014	0	1756
25	28/01/2007	23	51	10696	0	13014	0	2037
26	28/01/2007	23	51	10697	50990597	13014	0	2046
27	28/01/2007	23	20	278	1111111	13014	13014	1442
28	28/01/2007	23	20	279	0	13014	13014	1720
29	28/01/2007	23	94	47701	9278633	13014	13014	1755
30	28/01/2007	23	20	15643	50468111	13014	0	1157
31	28/01/2007	23	39	421	11111111	13014	13014	1935
32	28/01/2007	23	39	422	1111111	13014	13014	1937
35	28/01/2007	23	20	15646	0	13014	0	1314
36	28/01/2007	23	20	15656	12	13014	0	1425
37	28/01/2007	23	20	15657	0	13014	0	1445
38	28/01/2007	23	20	15666	0	13014	0	1708
39	28/01/2007	23	20	15668	0	13014	0	1722
40	28/01/2007	23	20	15669	0	13014	0	1731
41	28/01/2007	23	51	10648	14	13014	0	1133
42	28/01/2007	23	51	10650	50468111	13014	0	1206
49	28/01/2007	23	20	15683	0	13014	0	1922
50	28/01/2007	23	20	15684	50257512	13014	0	1941
51	28/01/2007	23	51	10679	14	13014	0	1737
64	28/01/2007	23	94	47687	7726858	13014	13014	1532

rabaz or: Miguel Angel Salem Moron  
ódigo: 13014

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VEIVENDEDOR	HORA	
177	28/01/2007	28	134	919	0	14273	0	1518
178	28/01/2007	28	134	920	0	14273	0	1520
179	28/01/2007	28	134	921	0	14273	0	1530
180	28/01/2007	28	134	922	0	14273	0	1542
181	28/01/2007	28	134	923	0	14273	0	1551
182	28/01/2007	28	134	924	0	14273	0	1553
183	28/01/2007	28	134	925	0	14273	0	1601
184	28/01/2007	28	134	926	50921626	14273	0	1610
185	28/01/2007	28	134	6671	50394710	14273	0	1703
186	28/01/2007	28	134	927	50394710	14273	0	1705
187	28/01/2007	28	134	928	50313450	14273	0	1739
188	28/01/2007	28	134	929	0	14273	0	1752
189	28/01/2007	28	134	930	0	14273	0	1754
190	28/01/2007	28	134	931	50085226	14273	0	1755
191	28/01/2007	28	134	932	50920560	14273	0	1758
192	28/01/2007	28	134	933	50085226	14273	0	1800
193	28/01/2007	28	134	934	0	14273	0	1801
194	28/01/2007	28	134	936	0	14273	0	1811
195	28/01/2007	28	134	937	50385542	14273	0	1815
196	28/01/2007	28	134	938	0	14273	0	1822
197	28/01/2007	28	134	939	0	14273	0	1833
198	28/01/2007	28	136	1406	50144573	14273	0	2149
199	28/01/2007	28	136	1408	0	14273	0	2153
202	28/01/2007	28	134	940	11	14273	0	1922
203	28/01/2007	28	134	941	0	14273	0	1927
204	28/01/2007	28	134	942	6078486	14273	0	1936
205	28/01/2007	28	134	943	50360690	14273	0	1938
206	28/01/2007	28	134	944	0	14273	0	1945
207	28/01/2007	28	134	945	50379250	14273	0	1959
208	28/01/2007	28	134	946	50117500	14273	0	2003
209	28/01/2007	28	134	947	50265654	14273	0	2006
210	28/01/2007	28	134	948	50257453	14273	0	2018
211	28/01/2007	28	134	6704	50257453	14273	0	2019
212	28/01/2007	28	134	949	0	14273	0	2021
213	28/01/2007	28	134	950	51985144	14273	0	2023
214	28/01/2007	28	134	951	50290184	14273	0	2026
215	28/01/2007	28	134	952	0	14273	0	2028
216	28/01/2007	28	134	953	50306837	14273	0	2029
217	28/01/2007	28	134	954	50264323	14273	0	2032
218	28/01/2007	28	134	955	50657733	14273	0	2034
219	28/01/2007	28	134	956	50346779	14273	0	2050
220	28/01/2007	28	134	957	50346779	14273	0	2051
221	28/01/2007	28	134	958	50244057	14273	0	2106
222	28/01/2007	28	134	959	50346779	14273	0	2111
223	28/01/2007	28	134	960	0	14273	0	2131
224	28/01/2007	28	134	961	0	14273	0	2134
225	28/01/2007	28	134	962	0	14273	0	2139
226	28/01/2007	28	134	963	0	14273	0	2140
234	28/01/2007	28	136	1349	0	14273	0	1445
237	28/01/2007	28	102	12653	41512968	14273	14273	2210
244	28/01/2007	28	102	12586	8708215	14273	14273	1513
247	28/01/2007	28	134	935	51621977	14273	0	1808

abajador: Silvia María Ramírez Leiva  
 ódigo: 14273

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
33	28/01/2007	23	67	1901	52121380	11496	11496	1432
34	28/01/2007	23	67	1902	8886831	11496	11496	1437
43	28/01/2007	23	67	18265	12	11496	0	1321
44	28/01/2007	23	67	18266	12	11496	0	1344
45	28/01/2007	23	67	18267	8886831	11496	0	1411
46	28/01/2007	23	67	18268	52121380	11496	0	1413
47	28/01/2007	23	67	18269	52121380	11496	0	1433
48	28/01/2007	23	67	18271	0	11496	0	1511
52	28/01/2007	23	67	18276	12	11496	0	1808
53	28/01/2007	23	67	18277	12	11496	0	1809
54	28/01/2007	23	67	18279	50223426	11496	0	1838
55	28/01/2007	23	67	18280	0	11496	0	1839
56	28/01/2007	23	67	18282	12	11496	0	1851
57	28/01/2007	23	67	18283	50023528	11496	0	1854
58	28/01/2007	23	67	18286	50716663	11496	0	1929
59	28/01/2007	23	67	18287	0	11496	0	1942
60	28/01/2007	23	67	18288	50522337	11496	0	1944
61	28/01/2007	23	67	18296	50517770	11496	0	2042
62	28/01/2007	23	67	18298	50176445	11496	0	2112
63	28/01/2007	23	67	18299	50192343	11496	0	2114
65	28/01/2007	23	67	18292	50504698	11496	0	2028
66	28/01/2007	23	67	18270	8886831	11496	0	1446
67	28/01/2007	23	67	18275	12	11496	0	1653

bajador: Víctor José Manuel Cáceres Soto  
lugo: 11496

116

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR_HORA	
174	28/01/2007	28	65	13295	52017320	13155	0	1625
175	28/01/2007	28	65	13301	52017320	13155	0	1723
235	28/01/2007	28	65	1042	52017320	13155	13155	1711
238	28/01/2007	28	36	35655	11	13155	0	1758
239	28/01/2007	28	36	35656	16	13155	0	1801
240	28/01/2007	28	36	35662	16	13155	0	2122

Trabajador: Walter Edwin Espinoza Catacora

Código: 13155

Este trabajador no marcó ingresos ese día, pero sí registra ventas realizadas.

## DESPIDO NULO Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Guillermo Boza Pró

### I. ASPECTOS GENERALES.

En la actual coyuntura legislativa el despido nulo es el único instituto que garantiza al trabajador la reposición en su puesto de trabajo, y esto ocurre cuando el despido pretende justificarse en motivos que resultan atentatorios de derechos fundamentales.

En efecto, los supuestos regulados legalmente son de tal entidad -despido por participar en actividades sindicales, por razones de sexo, raza, emisión de opiniones, entre otros-, que de producirse un despido por cualquiera de esas circunstancias el ordenamiento reacciona decretando la nulidad de la medida empresarial

NOTA: ¿listado cerrado de supuestos protegidos?

En ese sentido, si se demuestra que el empleador ha fundado la resolución del vínculo laboral en alguno de los supuestos tasados en la ley, el despido es privado de efectos jurídicos, de modo tal que el contrato de trabajo continúa inalterado «como si nada hubiera pasado y la relación laboral no se hubiera interrumpido en ningún momento» (GORELLI HERNÁNDEZ).

Consecuencia de la declaratoria de la nulidad del despido (enmarcada dentro del principio general de nulidad de los actos contrarios a las normas imperativas): reposición

NOTA: origen normativo del despido nulo: D. Leg. 728 (LFE).

### II. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL.

#### 1. LIBERTAD SINDICAL: DERECHO HUMANO Y NECESIDAD DE PROTECCIÓN.

NOTA: Libertad sindical y su reconocimiento como derecho humano (consagraración en instrumentos internacionales sobre derechos humanos; posición de la OIT: Declaración de derechos fundamentales)

La especial consideración de la libertad sindical como derecho humano y fundamental y la trascendencia que tiene para el sistema de relaciones laborales en su conjunto, hacen necesario que se fijen «especiales medidas de tutela con el fin de hacer efectivo su ejercicio y de desterrar todos aquellos actos y comportamientos que sean contrarios al mismo o que injustificadamente obstaculicen su disfrute» (MARTÍN VALVERDE, RODRIGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA MURCIA). Se pretende conseguir, de esta manera, un ejercicio libre de la actividad sindical en sus diversos aspectos -individuales y colectivos, organizativos o de actividad-, lejos de intrusismos estatales y empresariales o de cualquier otro agente que pretenda lesionar los derechos de libertad sindical. En ese sentido, la protección de la libertad sindical (o lo que es lo mismo, de los derechos que la conforman) debería abarcar a toda clase de comportamientos antisindicales, independientemente de su motivación, del momento en que se realice y del agente infractor.

El sistema de protección adoptado por nuestro ordenamiento -inscrito dentro de la tendencia de las legislaciones latinoamericanas- es el de fuero sindical. Se entiende

por fuero sindical al conjunto de medidas de tutela del dirigente y militante sindicales, con la finalidad de ponerlos a cubierto de los perjuicios que pudieran sufrir como consecuencia de la militancia sindical, así como garantizar el normal y eficaz desarrollo de la actividad sindical misma (ERMIDA URIARTE). Esta forma de protección, de clara vertiente individual, ha sido recogida por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) en sus artículos 30º y 31º que «garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación». Esos «determinados» trabajadores son básicamente dirigentes sindicales y, entre ellos, se encuentran los miembros de la junta directiva de los sindicatos, para cuyo efecto el estatuto sindical deberá indicar los cargos directivos protegidos.

NOTA: Restricción del ámbito de protección brindado por la LRCT, tanto desde una perspectiva subjetiva (determinados trabajadores), como objetiva (sólo despido y traslados incausados).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) completa el ámbito de tutela de la libertad sindical al considerar nulo el despido que tenga por motivo la participación en actividades sindicales. Podría decirse que dicha norma actúa como un mecanismo reparatorio de la libertad sindical, en la medida que permite una restauración perfecta del derecho vulnerado, esto es, la vuelta de las cosas al estado anterior a la lesión. En ese sentido, no olvidemos que la nulidad del despido tiene como consecuencia la ineficacia del acto del despido (por antisindical) y, por ello, al trabajador lesionado en su derecho de libertad sindical se le debe reponer en su puesto de trabajo. Por tanto, aun dentro de una concepción restringida del fuero sindical éste supone la tutela del dirigente frente a determinados actos empresariales cuando los mismos vayan dirigidos a entorpecer la actividad sindical.

Ahora bien, dicha protección no supone una patente de corso para que puedan incurrir en incumplimientos laborales sin que sean pasibles de ser sancionadas en tanto dure el mandato representativo. Hay que decir, sin embargo, que no es pacífica en la doctrina la determinación de la responsabilidad que genera el incumplimiento de las obligaciones a las que -como cualquier trabajador- están sujetos los dirigentes sindicales. El punto polémico se centra no en el extremo de exonerar de toda responsabilidad a los representantes de los trabajadores por las infracciones que hayan efectuado, sino en la posibilidad de ubicar dentro del poder sancionador del empresario aquellas infracciones que se pudieran haber cometido con ocasión del ejercicio de la función representativa.

En tal supuesto, es decir, cuando estemos ante el ejercicio de actos típicos de la función representativa -emitir opinión en comunicados, conferencias de prensa o publicaciones, incoar acciones judiciales o interponer denuncias administrativas, promover medidas de conflicto colectivo, etc.- llevados a cabo por dirigentes sindicales, consideramos que ello debería llevarnos a presuponer la legalidad de dicha actuación. O lo que es lo mismo, las sanciones impuestas por el ejercicio de esa actividad sindical deberían calificarse de antisindicales, salvo que pueda demostrarse su licitud. Esa es la función garantista «mínima» que se le puede pedir al fuero sindical consagrado en la LRCT, si tenemos en cuenta los elementos centrales sobre los que se funda el modelo de fuero sindical adoptado por la LRCT: desde una perspectiva subjetiva se tutela, fundamentalmente, al dirigente sindical. Desde una perspectiva objetiva, si bien la norma recoge como únicos comportamientos antisindicales al despido y al traslado incausado, queda claro que se trata de reacciones empresariales dirigidos a perturbar el ejercicio de la acción sindical.

## 2. PROBANZA DEL DESPIDO NULO.

Es cierto que la carga de la prueba, también en materia de nulidad del despido, recae en el trabajador (artículos 37° de la LPCL y 27°, inciso 3 de la LPT). Sin embargo, es conocida la extrema dificultad para probar un despido antisindical, porque suele ir revestido de un ropaje de licitud: se imputan al trabajador faltas graves tipificadas en la ley, con la intención oculta de mediatizar o impedir el ejercicio de la actividad sindical. No interesa que el empleador posteriormente no pueda probar la causa del despido. Con ello se conseguirá, como mucho, que el despido del trabajador sea declarado arbitrario -pero no nulo-, con lo que a dicho trabajador le corresponderá la indemnización señalada en la ley para esa clase de despido, pero no la reposición en su puesto de trabajo.

Por eso, en el contexto descrito deberían operar algunas instituciones procesales, como los sucedáneos de los medios probatorios, que si bien no llevan a invertir la carga probatoria, plantean sí ciertas presunciones o auxilios que el juzgador podrá tomar en cuenta a fin de «lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o alcance de éstos» (artículo 275° del CPC). Estamos pensando concretamente en la figura de los «indicios», que dentro del proceso laboral pueden ser, entre otros, «las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes» (artículo 41° de la LPT). Como se ha dicho con lucidez, el debate ya no se centraría en «quién» debe probar, sino en el «cómo» debe probarse. Y en el caso planteado, a partir de la entrada en vigor de la LPT, ello supone la posibilidad de probar mediante indicios la motivación del despido antisindical (ARCE ORTIZ).

NOTA: Reciente jurisprudencia de la Corte Suprema.

## III. LIBERTAD SINDICAL Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES (EL CASO DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN).

La interdependencia o vinculación de la libertad sindical con las llamadas libertades públicas, ha sido puesta de manifiesto desde siempre por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Su reconocimiento y garantía son presupuesto de la actuación representativa del sindicato (derecho a la vida, a la seguridad personal, libertad de tránsito, derecho de reunión, libertad de expresión, etc.).

NOTA: En el caso presentado el despido del dirigente sindical se produce en el contexto de un conflicto colectivo en el que además está en juego el ejercicio de la libertad de expresión.

Es incuestionable la importancia de la libertad de expresión en el sistema social en su conjunto, así como su trascendencia en los distintos ámbitos jurídicos incluido el laboral. La libertad de expresión actúa como una garantía encaminada a posibilitar el eficaz ejercicio de la acción representativa en la empresa.

Ahora bien, el reconocimiento en sede constitucional de la libertad expresión (artículo 2°, inciso 4 de la Constitución) -y de la función instrumental que cumple- no significa una carta en blanco que permita expresarse sin medida alguna a los representantes de los trabajadores. Si bien la libertad de expresión es esencial -y muchas veces prevalente- en un sistema democrático, no es ilimitada. Este derecho del ciudadano y del trabajador encuentra en el propio ordenamiento constitucional límites expresos. Otros derechos fundamentales, que fácilmente pueden entrar en colisión con aquél,



como los derechos al honor y a la buena reputación o a la intimidad personal y familiar (artículo 2º, inciso 6 de la Constitución), exigen ser respetados.

Por tanto, será necesario encontrar el punto de equilibrio en esta relación de tensión de los diferentes intereses en juego sobre todo, cuando la pugna sea entre derechos fundamentales, situación en la que será útil acudir a la doctrina de la «ponderación» de derechos, consolidada en la jurisprudencia constitucional de países europeos y anglosajones. En palabras del Tribunal Constitucional español, lo anterior significa que, producido el conflicto, «se impone una necesaria y casuística ponderación de intereses», a fin de determinar qué derecho debe ceder y con qué intensidad.

Algunas pautas a tomar en consideración (jurisprudencia constitucional española):

a) Desde una perspectiva individual (Libertad de expresión - contrato de trabajo):

- La existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona la libertad de expresión.
- Al mismo tiempo no basta la sola afirmación del interés empresarial para comprimir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que ellos alcanzan en nuestro ordenamiento.
- Necesidad de "animus nocendi" (intención de causar un daño) en las declaraciones vertidas.

b) Desde una perspectiva colectiva (acción representativa):

Doble función de la libertad de expresión:

- Al interior de la empresa (como instrumento de representación):
  - Empresa: espacio por excelencia del conflicto laboral.
  - Vehículo de opinión e información entre representantes y trabajadores (relación triangular).

NOTA: Derecho comparado: la jurisprudencia de los tribunales laborales viene mostrándose proclive a garantizar una mayor amplitud del ejercicio de la libertad de expresión en el contexto indicado, así como a ponderar las críticas y censuras efectuadas por los representantes en base al contexto cultural y de conflictividad laboral en el que se producen.

- Exteriorización de la libertad de expresión (como instrumento de presión)
  - Innegable y eficaz medida de conflicto en el ámbito de las relaciones laborales ("instrumentos menores de presión": comunicados públicos, prensa sindical, pintas o murales, asambleas informativas, comparecencia en los medios de comunicación, piquetes informativos, etc.). Antesala de medidas de mayor envergadura.
  - Condicionada por la buena fe contractual. La existencia de un "animus nocendi" en las afirmaciones vertidas por los trabajadores o el descrédito y los perjuicios a los intereses de la empresa que implica la divulgación de ciertas informaciones, condicionan la libertad de expresión en este ámbito desbordando los límites de su reconocimiento constitucional.

Dos niveles de actuación: de un lado, la crítica formulada al empleador y, de otro, la crítica dirigida a la empresa en tanto productora/dispensadora de bienes y/o servicios.

- Primer nivel: Mayor apertura. Los representantes, en el curso de un conflicto, acuden a los clientes de la empresa o a la opinión pública en general para utilizarlos como un instrumento de presión en su favor, pero sin un "animus nocendi" o sin pretender poner en peligro la «estabilidad» de la empresa.
- Segundo nivel: Más discutible. Aquí suele establecerse un mayor rigor para salvaguardar los intereses de la empresa en tanto productora/dispensadora de bienes o servicios, entendiendo que la apelación a terceros para poner en duda su calidad supone un peligro para la «estabilidad» de la empresa y quiebra el normal desenvolvimiento del trabajo vulnerándose, en todo caso, las exigencias derivadas de la buena fe contractual (los representantes de los trabajadores se estarían valiendo de la posición de ventaja que les otorga el conocimiento de cierta información de la empresa para utilizarla como medio de presión).

NOTA: Derecho de información reconocido a los representantes para negociar colectivamente (Art. 55º LRCT: obligación de reserva absoluta).

§033

**FALTA GRAVE: INFORMACIÓN FALSA  
PROPORCIONADA AL EMPLEADOR**

Que, la información contenida en el certificado médico que concedía un período de incapacidad por dos días para el trabajo, no corresponde a una información falsa, al estar corroborada por la historia clínica de la demandante, con lo que se concluye que no se incurrió en la falta grave alegada.

CAS. N° 157-98 - SANTA

**Concordancias:**  
D.S.N° 003-97-TR: Arts.  
29° Inc. a), 25°  
Ley N° 26636: Arts. 57°,  
58°

Lima, veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y nueve.

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

**VISTOS;** con los acompañados; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los señores vocales; Buendía Gutiérrez, Beltrán Quiroga, Almeida Peña, Seminario Valle y Zegarra Zevallos; luego de verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

**RECURSO DE CASACION:**

Interpuesto a fojas ciento sesentinueve por la parte demandada Servicio Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Santa, Casma y Huarmey-SEDACHIMBOTE, contra la sentencia de vista de fojas ciento sesenta, su fecha doce de diciembre de mil novecientos noventa y siete, expedida por la Sala Civil Corporativa de la Corte Superior de Justicia del Santa, que confirma la sentencia apelada de fojas ciento treintinueve, fechada el treintuno de octubre de mil novecientos noventa y siete, que declara Fundada la demanda de fojas cuarentitrés, en los seguidos por doña Lucila Flor Gómez Chuquiruna, sobre Nulidad de Despido.

**CAUSALES DE CASACIÓN:**

La representante sustenta su recurso en la causal de interpretación errónea del Artículo veintinueve, inciso a)<sup>(1)</sup> del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR.

(1) D.S.N° 003-97-TR: Art. 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, el presente Recurso de Casación debe resolverse en la forma establecida por la Ley número veintisiete mil veintiuno, vigente a partir del veinticuatro de diciembre del año próximo pasado.

**Segundo:** Que, respecto a la causal invocada, se cumple con los requisitos de fondo previstos en el Artículo cincuentisiete<sup>(2)</sup> de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que debe emitirse pronunciamiento de fondo sobre la misma.

**Tercero:** que, el Recurso de Casación denuncia la causal de interpretación errónea del Artículo veintinueve, inciso a) del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR, por cuanto el espíritu de dicha norma es preciso al establecer que es nulo el despido cuando se dé por motivo de afiliación a un sindicato o por la participación en actividades sindicales, lo cual no ha sucedido en el presente caso, toda vez que la demandada ha establecido plenamente el motivo del despido y que se encuentra debidamente tipificada en el inciso d) del Artículo veintinueve<sup>(3)</sup> del invocado cuerpo legal.

(2) Ley N° 26636: Art. 57.- Requisitos de forma.- El recurso de casación se interpone:

- a) Ante la Sala que expidió la resolución impugnada.
- b) Dentro del plazo de 10 (diez) días de notificada.
- c) Contra la sentencia a que se refiere el Artículo 55o.
- d) Acreditando el pago o la exoneración de la tasa judicial respectiva.
- e) Siempre que la resolución adversa de primera instancia que haya sido confirmada por la recurrida no hubiere sido consentida.
- f) Presentando copia de las resoluciones contradictorias, si invocara la causal señalada en el inciso d) del Artículo 56°.

La Sala Superior sólo admitirá el recurso que cumpla estos requisitos y rechazará el que no satisfaga.

(3) D.S.N° 003-97-TR.- Art. 25.- Faltas graves. Definición y clases.-

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
- La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;
- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

**Cuarto:** Que, el inciso d) del Artículo veinticinco citado establece que es falta grave, el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja.

**Quinto:** Que en el caso de autos la trabajadora no proporcionó información falsa al empleador, toda vez que el certificado médico le concedía un período de incapacidad por dos días para el trabajo, certificado que finalmente no contenía información falsa, puesto que el mismo se encontraba respaldado por la historia clínica de la demandante, con lo que se concluye que no se incurrió en la falta grave alegada.

**Sexto:** Que, debe precisarse que lo que en realidad pretende la demandada es que con la causal de interpretación errónea se efectúe una nueva valoración de prueba, para determinar que se está frente a una falta grave, situación que no es objeto de Recurso de Casación; por lo que la recurrida se ha pronunciado con arreglo a derecho, no habiendo incurrido en la causal de casación denunciada, siendo de aplicación el Artículo cincuentiocho<sup>(4)</sup> de la Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número veintisiete mil veintiuno.

**RESOLUCION:**

Declararon **INFUNDADO** el Recurso de Casación de fojas ciento sesentinueve por la parte demandada Servicio Nacional de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado de Santa, Casma y Huarmey - SEDACHIMBOTE, contra la sentencia de vista de fojas ciento sesenta, su fecha doce de diciembre de mil novecientos noventa y siete; **CONDENARON** a la recurrente a la multa de dos Unidades de Referencia Procesal, así como a las costas y costos originados con la tramitación del recurso; **ORDENARON** que se publique el texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; en los seguidos por doña Lucila Flor Gómez Chuquiruna, sobre Nulidad de Despido; y los devolvieron.

SS. BUENDIA G.; BELTRAN Q.; ALMEIDA P.; SEMINARIO V.; ZEGARRA Z.

(4) Ley N° 28636.- Art. 58.- Artículo 58o.- Requisitos de fondo.- El recurso deberá estar fundamentado con claridad señalando con precisión las causales descritas en el Artículo 56o an que se sustenta y, según el caso:  
 a) Que norma ha sido indebidamente aplicada y cual es la que debió aplicarse.  
 b) Cual es la correcta interpretación de la norma.  
 c) Cual es la norma inaplicada y porque debió aplicarse.  
 d) Cual es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en que consiste la contradicción.  
 La Sala Casatoria califica estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, se pronuncia sobre el fondo del recurso. En caso de no cumplir con alguno de tales requisitos, lo declarará improcedente.

107

00029870

Lima, 8 de febrero de 2007

**NOTARIA HIDALGO**  
 Las Camelias 140 San Isidro  
 TELEF.: 4422141

**08 FEB. 2007**

**RECEPCION**  
**CARTAS NOTARIALES**

Señora  
**MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**  
 Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto imputarle la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

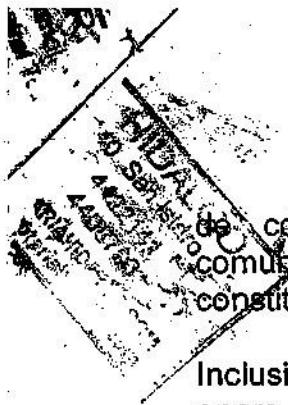
Los hechos que sustentan la imputación de las faltas graves mencionadas en el párrafo anterior consisten en que, con fecha 5 de los corrientes, Usted y los señores Robert Mitchel Quiroz Dávila y Juan Manuel Chinchay Silva nos cursaron una carta por conducto notarial en la que nos comunican la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley – SUTRAGRISA, supuestamente integrado por trabajadores provenientes de diversas empresas del mismo sector de actividad, con lo cual se trataría de un sindicato de actividad.

Nos adjuntan a dicha comunicación un Acta de Constitución del supuesto sindicato antes mencionado, según la cual se da cuenta que el domingo 28 de enero pasado, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato, documento también adjuntado a la misiva que Usted suscribió dirigida a nuestra Empresa.

En el Acta de Constitución y el Padrón de Afiliados se indica que, por ejemplo, los señores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solier Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy, estuvieron presentes en el local de la CTP entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. del 28 de enero pasado, participando activamente de la constitución y aprobación de los estatutos del supuesto sindicato, en su condición de miembros plenos del mismo.

Sin embargo, ese mismo día y dentro de ese lapso de tiempo los mencionados señores estuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, como lo prueban los registros de las ventas que efectuaron personalmente y el registro

**R I P L E Y**



de control de asistencia, documentos que adjuntamos a la presente comunicación. Esto prueba que no pudieron estar en la asamblea de constitución del supuesto sindicato.

Inclusive precisamente Usted estuvo laborando en su centro de trabajo el 28 de enero de 2007 entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m., por lo que fue imposible que estuviera en dos lugares distintos a la vez.

De otro lado, los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado ante Notario Público que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto sindicato en el local de la CTP, que mas bien estuvieron laborando en sus centros de trabajo el 28 de enero pasado (esto en el caso del señor Benza) y, lo que es peor, que las firmas que aparecen como suyas en el Padrón de Afiliados no son las suyas (esto en el caso del señor Bambarén). Adjuntamos copias de las declaraciones notariales en referencia a la presente comunicación.

De manera que, Usted ha faltado a la confianza que teníamos en vuestra honorabilidad, incumpliendo elementales obligaciones de trabajo vinculadas a la ética con la que debe conducirse como trabajador, aún en el legítimo ejercicio de vuestra libertad sindical. Esto supone la comisión de la falta grave consistente en el incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que quebrantan la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

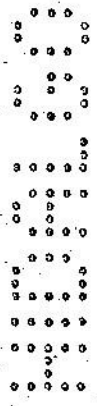
Además, los mismos hechos revelan que Usted brindó información falsa a nuestra Empresa con la clara intención de obtener una ventaja: gozar del fuero sindical y eventualmente la licencia sindical, sustentado en la supuesta creación de un sindicato fraudulento. No le importó incumplir deliberadamente con su obligación de conducirse con honestidad frente a su empleador, simplemente actuó dolosamente para conseguir su inescrupuloso objetivo. Esto tipifica como la falta grave consistente en brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, prevista en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo antes mencionado.

Debemos enfatizar que no nos oponemos a vuestro legítimo ejercicio del derecho de formar o integrar sindicatos, pero desde ya desconocemos el supuesto sindicato formado, a todas luces con maniobras fraudulentas. No podemos permitir que se nos pretenda sorprender con acciones tan dolosas que, además, pretenden utilizar los nombres de vuestros compañeros de trabajo, ignorantes de lo ocurrido y en contra de lo que supuestamente fue su manifestación de voluntad.

Por lo expuesto, al amparo del artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR, le cursamos la presente carta de emplazamiento otorgándole un plazo de seis días naturales para que Usted ejercite su derecho de defensa, contados desde el día siguiente a la recepción de la presente misiva.

**R I P L E Y**

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA



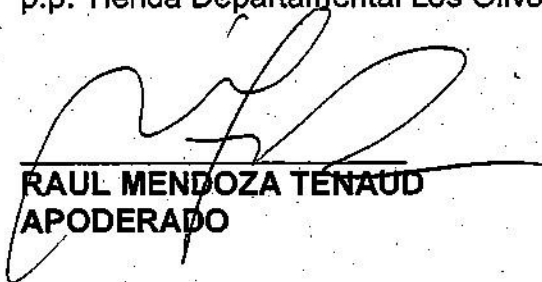
HIDALGO  
145 San Isidro  
4422141  
07200123  
Notario del Estado de Hidalgo

Mientras transcurre dicho plazo, lo exoneramos de la asistencia al centro de trabajo, sin que ello implique dejar de abonarle normalmente su remuneración y otros derechos o beneficios que pudieran corresponderle.

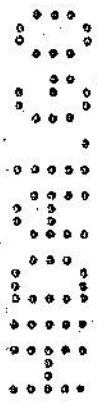
Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.

  
RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA



R I P L E Y

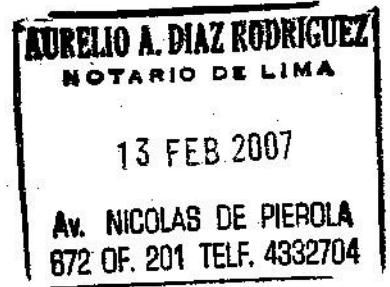




CARTA NOTARIAL

Documento no redactado  
en la Notaría.

Lima, 12 de Febrero del 2007



Raúl Mendoza Tenaud  
Apoderado de Tienda Departamental Los Olivos S.A.- RIPLEY  
Calle Las Begonias 545 Piso 10 San Isidro  
PRESENTE.

Estimada señor:

Mediante la presente carta notarial ejercito mi derecho a defensa haciendo el descargo legal a la imputación de "comisión de falta grave contemplada en el inciso a y d del artículo 25 del D.S. 003-97-TR que la empresa Tienda Departamental Los Olivos S.A. ( Ripley ) me hiciera, a través de una carta notarial de fecha 08-02-2007, notificada a mi parte el 10-02-2007, la misma que la desvirtúo en cada una de las imputaciones que contiene y se me hace, por falzas e inconsistentes en mérito a los fundamentos que paso a exponer:

1.- Se me acusa de "incumplimiento de mis obligaciones laborales" que supone un quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar "información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja personal".

2.- Sobre el particular, primeramente rechazo en forma enérgica y categórica esta inconsistente e infundada imputación de "falta grave" porque su carta de pre aviso no precisa ni indica cuando se habrían producido tales supuestos, y porque no existe ningún acto mío que indique o acredite "incumplimiento injustificado y reiterado de mis obligaciones de trabajo" como señala la ley ( inciso a del Art. 25 del D.S. 003-97-TR), o "haber incurrido en incumplimiento reiterado a las ordenes de trabajo dado por mis superiores"; muy por el contrario, mi hoja de servicios indica dedicación, puntualidad es decir esmero en el cumplimiento de las ordenes de trabajo durante estos más de nueve años y medio de servicios prestados a la compañía como empleada en condición de vendedora integral, sin haber tenido ningún problema laboral hasta la fecha.

3.- En relación a la documentación que adjunta Usted en su carta de pre aviso, es la que hicimos entrega a la empresa, en cumplimiento de la ley haciendo conocer la constitución del Sindicato, Estos documentos son indebidamente utilizados por Usted para imputarme una supuesta "falta grave" inexistente, debo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.

4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.

5.- Debó precisar que ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en

debiendo precisar que yo me afilio al Sindicato antes del 28-01-2007, lo que acredito con el padrón de afiliados.

4.- El día domingo 28 de Enero es día de trabajo para el recurrente y cumplí a cabalidad con mi trabajo en un horario de 9.40 a. m. a 10.00 p.m.

5.- Debo aclarar a Usted que, ese día domingo 28 de Enero, los trabajadores de las diversas tiendas de Ripley, decidimos reunirnos para constituir un Sindicato, sin embargo, había que coordinar horarios para que los trabajadores constituyentes pudieran estar presente en ese acto, aunque sea por momentos, debido al horario de trabajo, por ello, en mi caso, tratándose de una trabajadora que labora en día domingo, luego de firmar la lista o padrón de asistentes, en horas de la mañana, expresar mi voluntad y estar de acuerdo en la constitución del Sindicato, solicité se me considere como asistente a esa reunión de constitución, solicitando el respectivo permiso para retirarme a cumplir a cabalidad con mi trabajo, por ello aparece mi presencia como asistente a dicha asamblea de constitución, pero debo dejar claramente establecido que no estuve presente en toda la reunión sino solamente en sus inicios, de allí que no aparece mi firma en el acta del 28-01-2007, por tanto, queda aclarado mi presencia en dicha reunión manifestando que vuestra carta es inconsistente y falsa en cuanto se refiere a mi persona como si "hubiera estado presente durante toda la asamblea del 28-01-2007".

6.- En el acta de constitución del 28-01-2007 figuran efectivamente 23 trabajadores según el control de asistencia y no 36 como equivocadamente se sostiene en su carta, ya que los 36 afiliados fue a la asamblea del 01-02-2007.

7.- Los empleados Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambaren, Elmer Córdova Espinoza, Walter Espinosa Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela y Arturo Choi Luy estuvieron entre los 23 trabajadores que expresaron su voluntad de constituir el Sindicato firmando el padrón de asistencia, pese a que luego se retiraron a trabajar, precisando que en dicha asamblea no estuvieron los empleados Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, y Silvia Ramírez Vela, por tanto era normal que figuraran laborando, por tanto debo aclarar que los trabajadores que aparecen como asistentes y que trabajaron ese día, concurrieron temprano a la asamblea anotaron su asistencia, expresaron su voluntad de constitución del Sindicato y se retiraron pidiendo permiso, como ha ocurrido en mi caso, por tanto, no existe falta laboral alguna porque se cumplió con el trabajo y se firmó la asistencia a la asamblea.

8.- Debo hacerle notar a Usted que la recurrente no aparece firmando el acta de constitución del Sindicato del día 28-01-2007, porque dicha acta no se firmó, lo único que firmamos los trabajadores fue la relación de asistentes a dicha asamblea y el padrón de afiliados, precisando que muchos trabajadores que no estaban trabajando ese día, los que estaban con descanso vacacional permanecieron durante todo el tiempo que duró la asamblea de allí el contenido que tiene el acta del 28-01-2007 y los trabajadores que se encontraban laborando firmaron el padrón de asistencia, expresaron su voluntad de constituir el Sindicato y luego de pedir permiso se retiraron a a cumplir con su trabajo en las diversas tiendas del grupo donde trabajan.

8.- En relación a los señores Carlos Benza Narrea y Cesar Augusto Bambaren Rojas, igual que nosotros, ninguno de ellos firmaron el acta de constitución del 28-01-2007, pero si firmaron el padrón de asistencia a dicha asamblea expresando su voluntad de formar parte del Sindicato en formación. Sobre la autenticidad de su firmas en dicho padrón, sólo lo podrá establecer un perito cuando hagamos la denuncia correspondiente, aún en el caso de que se estén retractando por la evidente presión ilegal que esta ejerciendo la empresa, por todo ello rechazamos la acuzación inconsistente de que hayamos proporcionados "falza información" a nuestro empleador.

9.- Lo único cierto de todos estos hechos distorsionados por Usted es que, habiendo tomado conocimiento de la formación del Sindicato en este Grupo Económico Ripley S.A. la empresa está implementando una evidente política anti sindical que comienza con carta de pre aviso amenazándome con despedirme por el hecho de haber participado en la organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú, todo lo cual significa que vuestra representada esta en falta porque está incurriendo en trasgresión de las leyes laborales contempladas en el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, preparando indebidamente un probable despido que devendría en NULO en contra de mi persona, y en contra de varios de mis compañeros de trabajo sólo por el hecho de habernos organizado y participado en la formación del sindicato del cual la empresa tiene conocimiento desde el 05-02-2007.

10.- Debo finalmente aclarar a Usted que en ningún momento he faltado a la confianza que me dio la empresa para desempeñarme como empleada de ventas, pese a que fui maltratada y no reconocida en mis derechos laborales rechazando enérgicamente la insinuación de que pudiera haber incurrido en actos de trasgresión a la ética con lo que debe conducirse un trabajador rechazando enérgicamente las lesivas articulaciones expresadas en el párrafo octavo de la carta que contesto.

11.- Igualmente, no existe "información falza" que pudiera haber proporcionado a la empresa en relación a la gestión realizado por todos nosotros sobre la sindicalización. Es más, quien esta en falta al respecto es la empresa porque está interfiriendo en la formación de este sindicato, está coaccionando y amenazando a los trabajadores su libre decisión de organizarse en Sindicato considerado como falta grave del empleador en el artículo 3, 4 y 5 del D.L. 25593, aclarando a Usted que el amparo sindical es un derecho establecido en la ley a favor de todo trabajador que participa en la organización de un sindicato y desde el momento en que nos comenzamos a organizar en sindicato, 90 días antes y 90 días después de la formación del sindicato los trabajadores promotores estamos amparados por el fuero sindical.

12.- La posición irrita y contraria a ley de la empresa en relación al derecho a la libre sindicalización se expresa en el párrafo ocho de su carta de pre aviso cuando pretende desconocer un Sindicato legítimamente organizado de acuerdo a ley.

101

PORTANTO:

Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

Atentamente



Mirtha Yleana LLANOS MARIN

D. N. I. 25758715

100

00029934

**NOTARIA HIDALGO**  
Los Cameros 140 San Isidro  
TELEF: 4422141  
**16 FEB. 2007**  
**RECEPCION**  
**CARTAS NOTARIALES**

Lima, 16 de febrero de 2007.

Señorita  
**MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**  
Santa Felicidad N° 210, Urb. Pando, Cercado de Lima  
Presente.-

**ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA**

De nuestra consideración:

La presente tiene por objeto comunicarle la decisión de despedirla justificadamente a partir del día siguiente de la fecha de recepción de la presente carta, que cursamos por conducto notarial.

El pasado 08 de los corrientes le cursamos por conducto notarial la carta de pre-aviso de la misma fecha, por la cual se le imputó la comisión de las faltas graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los incisos a) y d) respectivamente del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con fecha 14 del presente mes, Usted presentó su carta de descargo en la que no desvirtuó la imputación de ninguna falta grave, sino mas bien confirmó su comisión.

En la carta del 05 de los corrientes, Usted y otros trabajadores comunicaron a nuestra Empresa la creación de un supuesto Sindicato, integrado por trabajadores de varias empresas. Del acta de constitución y el padrón de afiliados podemos advertir que el domingo 28 de enero pasado se habrían reunido 36 trabajadores en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), sito en Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, para constituir tal supuesto Sindicato. En la carta de pre-aviso le indicamos que diversos trabajadores que supuestamente participaron en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato, realmente estuvieron laborando en sus empresas el mismo día y a la misma hora. Inclusive, dos de tales trabajadores, los señores César Benza Narrea y César Bambarén Rojas, han declarado notarialmente que no asistieron a la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Inclusive, el señor Bambarén indica que la firma que aparece como la suya en el padrón de afiliados no procede de su puño y letra.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Al respecto, Usted indica increíblemente que se afilió al supuesto Sindicato antes del 28 del mes pasado, lo que supuestamente acredita con el padrón de

**R I P L E Y**

~~KLAS~~  
19/02/07

HIDALGO  
No. 100  
M. 12161  
4425-935

afiliados (punto 3). Además, reconoce que el 28 del mes pasado Usted y los trabajadores se reunieron "por momentos, pues tenían que ir a trabajar", por lo que no estuvieron todo el tiempo que duró la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Nos preguntamos cómo Usted pudo haberse afiliado al supuesto Sindicato antes que sea constituido. Luego, reconoce que los trabajadores que acudieron "por momentos" a la asamblea en mención firmaron el padrón de asistentes "para que se les considere como tal" (punto 5). Inclusive, Usted confiesa que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8). Pero, contradictoriamente indica previamente que en el acta de constitución figuran 23 trabajadores (punto 6). Por último, menciona que los señores Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón y Silvia Ramírez Vela no estuvieron en la asamblea del 28 del mes pasado (punto 7). Sorprendentemente, sí figuran en el padrón de afiliados, que fue adjuntado a la carta que Usted y otros trabajadores nos cursaron para comunicarnos la creación del Sindicato. Dicho padrón de afiliados fue anexado como el "padrón de adherentes y asistentes" a la asamblea en referencia.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Finalmente, en cuanto a las declaraciones notariales de los señores Carlos Benza y César Bambarén, Usted indica que no firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato, pero sí firmaron el padrón de asistencia a la misma, cuestionando sus afirmaciones sobre que las firmas que allí aparecen no son ciertas (punto 8). Esto se contradice con su afirmación anterior, en el sentido que ninguno de los supuestos sindicalizados firmaron el acta de constitución del supuesto Sindicato (punto 8).

Como puede apreciar, Usted reconoce abiertamente que ningún trabajador firmó el acta de constitución del supuesto Sindicato, que algunos trabajadores asistieron sólo por algunos momentos a la asamblea respectiva y que, inclusive, otros no asistieron pese a que figuran en el "padrón de adherentes o asistentes" o "padrón de afiliados". Ninguna de estas precisiones fueron formuladas en la carta que Usted y otros trabajadores cursaron a nuestra Empresa. Mas bien, tales documentos fueron presentados a nuestra Empresa para ser asumidos por nosotros como que los trabajadores firmantes del padrón en referencia estuvieron realmente y todo el tiempo el 28 de enero pasado en la asamblea de constitución del supuesto Sindicato. Esto revela una clara actitud antiética de Usted con la clara intención de sorprendernos con información falsa.

Peor aún en el caso del señor Bambarén nos presentó su firma en el padrón respectivo reconocida notarialmente como fraguada por dicho trabajador.

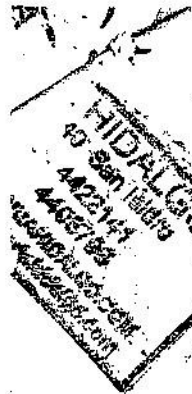
Por lo expuesto, Usted no ha desvirtuado las faltas graves que le hemos imputado, por lo que damos por terminado nuestro vínculo laboral de acuerdo a lo establecido en los artículos 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

A partir del día Martes 20 de febrero, Usted puede acercarse a nuestras oficinas para recabar su constancia de trabajo y cese, y percibir sus beneficios sociales

**R I P L E Y**



98



de ley. Asimismo, en dicha oportunidad deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la empresa le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

Atentamente,

p.p. Tienda Departamental Los Olivos S.A.

*[Handwritten signature]*

**RAUL MENDOZA TENAUD  
APODERADO**

**ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO  
REDACTADO EN ESTA NOTARIA.**



**R I P L E Y**

EN LIMA, A LOS SEIS DÍAS DEL MES DE FEBRERO DEL DOS MIL SIETE, ANTE MI CAROLA CECILIA HIDALGO MORAN, NOTARIA DE LIMA, CON OFICIO SITO EN LA AVENIDA LAS GABELIAS 140, DISTRITO DE SAN ISIDRO, SIENDO LAS QUINCE HORAS Y TREINTA MINUTOS COMPARECIO DON CARLOS ALBERTO BENZA NARREA, IDENTIFICADO CON D.N.I. 07619563, QUIEN ME SOLICITA LEVANTE UN ACTA CONTENIENDO LA MANIFESTACION QUE PERSONALMENTE HACE ANTE MI Y QUE EN ADELANTE CONSIGNO QUE HA TOMADO CONOCIMIENTO QUE SE HA CONSIGNADO SU NOMBRE COMO ASISTENTE A UNA ASAMBLEA CONVOCADA EN EL LOCAL DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DEL PERU CTP SITO EN JIRON AYACUCHO 173, CERCADO DE LIMA, CONVOCADA CON FINES DE CONSTITUIR UN SINDICATO QUIERE DEJAR CONSTANCIA QUE NUNCA ASISTIO A DICHA ASAMBLEA PUES EN LAS HORAS Y DIA CONSIGNADOS EN LA MISMA (VEINTIOCHO DE ENERO ENTRE LAS ONCE DE LA MAÑANA Y DIECISIETE Y CUARENTA HORAS) ESTUVO LABORANDO EN EL DEPARTAMENTO DE ELECTRONICA MAYOR DE LA TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. EN LA CUAL EJERCE FUNCIONES DE VENDEDOR INTEGRAL ASIMISMO SE HA CONSIGNADO EN EL ACTA LEVANTADA EN RAZON DE DICHA SUPUESTA ASAMBLEA QUE SE LE NOMBRO COMO SECRETARIO DE ORGANIZACION DEL FUTURO SINDICATO HECHO QUE ES REALMENTE AJENO A SU CONOCIMIENTO Y QUE OBTIVAMENTE JAMAS HA ACEPTADO AL NO HABER CONCURRIDO COMO LO AFIRMA LINEAS ARRIBA A DICHO ACTO, DESCONOCIENDO SI EL MISMO SE REALIZO O NO PERO RATIFICANDO QUE NUNCA ESTUVO PRESENTE EN EL QUE POR ULTIMO Y EN HONOR A LA VERDAD QUIERE DEJAR CONSTANCIA QUE NUNCA HA MANIFESTADO SU VOLUNTAD DE INTEGRAR NI CONSTITUIR EL SINDICATO EN EL QUE SE LE ESTARIA PRETENDIENDO INVOLUCRAR QUE ES TODO LO QUE DESEA MANIFESTAR DEJANDO CONSTANCIA QUE HA ACUDIDO A LA NOTARIA PARA DARLE MAYOR FORMALIDAD A SU DECLARACION LA QUE LUEGO DE LEIDA ES RATIFICADA EN SU INTEGRIDAD FIRMANDOLA E IMPRIMIENDO SU HUELLA DIGITAL EN SENAL DE CONFORMIDAD ANTE MI IMPRIMIENDOSE EL PRESENTE DOCUMENTO EN DOS EJEMPLARES DE TODO LO QUE DOY FE



CAROLA CECILIA HIDALGO MORAN  
Notaria de Lima

*[Handwritten signature]*



LAS GABELIAS 140, SAN ISIDRO - CENTRAL TELEFONICA: 442-2141 - TELEFAX: 440-8798  
E-MAIL: NOTARIA@NOTARIAHIDALGO.COM





NOTARIA

ESPINOSAORE

96

CERTIFICACIÓN NOTARIAL

El Notario que suscribe certifica que a los seis días del mes de Enero del año dos mil siete, compareció ante mí, el señor **CESAR AUGUSTO BAMBAREN ROJAS**, identificado con DNI N° 06646229, con domicilio en Calle Enrique Barrón N° 422, Urbanización La Viñita, Distrito de Barranco, Provincia y Departamento de Lima, quien manifestó ante mí lo siguiente:

“Declaro ante usted que no he asistido a la Asamblea de Constitución del Sindicato Unico de trabajadores del Grupo Ripley SA-Peru (Sutragrisa), la misma que supuestamente se llevó a cabo el día 28 de Enero de 2007, entre las 11:00 am y 5:40 pm, en el Jirón Ayacucho N° 173, Cercado de Lima.

Asimismo dejo expresa constancia que nunca expresé voluntad alguna de formar parte del mencionado sindicato, es más, no deseo ser parte del mismo, por lo que niego rotundamente haber firmado al acta de constitución de dicho sindicato.

Del mismo modo manifiesto que la firma que aparece como mía en el padrón de afiliados del sindicato único de trabajadores del Grupo Ripley SA-Peru (Sutragrisa) no es auténtica, pues no ha sido hecha por mí.”

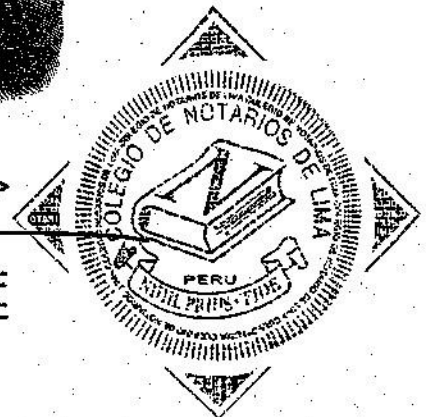
Expido la presente certificación a solicitud del señor **CESAR AUGUSTO BAMBAREN ROJAS**, la misma que también se encuentra suscrita por él, para los fines que él considere convenientes, a los días seis días del mes de Febrero de 2007; de lo que doy fe.



NOTARIA  
ESPINOSAORE

Las Begonias 552 of. 36-37-39 San Isidro  
Telfs: 221 63 53 221 62 69 Fax: 441 20 45  
E-mail: aldo@notariaespinosa.com

ALDO ESPINOSAORE  
NOTARIO DE LIMA



95

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA	
83	28/01/2007	24	50	16498	12	10185	0	1447	
118	28/01/2007	24	49	18565	12	10185	0	1136	
119	28/01/2007	24	49	18566	50862579	10185	0	1155	
120	28/01/2007	24	49	3965	50398714	10185	0	1158	
124	28/01/2007	24	49	18571	12	10185	0	1527	
125	28/01/2007	24	49	3974	52035381	10185	0	1622	
128	28/01/2007	24	49	18573	50871388	10185	0	1644	
129	28/01/2007	24	49	18575	0	10185	0	1712	
139	28/01/2007	24	49	18576	50811512	10185	0	1724	
143	28/01/2007	24	49	18582	50636368	10185	0	1918	
144	28/01/2007	24	49	18583	50636368	10185	0	1920	
146	28/01/2007	24	49	18585	50632235	10185	0	2003	
148	28/01/2007	24	49	18588	50897445	10185	0	2020	
149	28/01/2007	24	49	18589	51009904	10185	0	2025	
150	28/01/2007	24	49	18590	51532280	10185	0	2043	
152	28/01/2007	24	49	18593	51007165	10185	0	2121	
154	28/01/2007	24	49	18595	50462248	10185	0	2128	
166	28/01/2007	24	49	1922	50636368	10185	10185	1919	
167	28/01/2007	24	49	1923	50462248	10185	10185	2129	
168	28/01/2007	24	49	18596	50462248	10185	0	2133	

Trabajador: Mirtha Yleana Llanos Marín  
Código: 10185

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA
1	28/01/2007	8	29	5724	52052430	19260	0	1039
22	28/01/2007	8	29	5769	50944013	19260	0	1926

Trabajador: Arturo Choy Luy

Código: 19260

Este trabajador no marcó ingresos ese día, pero sí registra ventas realizadas.

93

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEL	VENDEDOR	HORA
121	28/01/2007	24	49	3969	50457112	14945	0	1409
122	28/01/2007	24	49	18570	50457112	14945	0	1413
123	28/01/2007	24	49	3972	51489240	14945	0	1450
126	28/01/2007	24	49	3975	50705003	14945	0	1628
127	28/01/2007	24	49	18572	0	14945	0	1636
140	28/01/2007	24	49	18577	6273791	14945	0	1752
141	28/01/2007	24	49	18578	51356171	14945	0	1800
142	28/01/2007	24	49	18580	51421592	14945	0	1854
145	28/01/2007	24	49	18584	50749414	14945	0	1942
147	28/01/2007	24	49	18586	51456730	14945	0	2007
151	28/01/2007	24	49	18591	0	14945	0	2106
153	28/01/2007	24	49	18594	50714121	14945	0	2124
155	28/01/2007	24	49	18597	50534294	14945	0	2149

Trabajador: Carlos Alberto Benza Narrea  
Código: 14945

92

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA
68	28/01/2007	24	47	873	50482858	10124	0	1714
69	28/01/2007	24	47	874	0	10124	0	1715
70	28/01/2007	24	47	875	0	10124	0	1725
71	28/01/2007	24	47	877	0	10124	0	1729
72	28/01/2007	24	47	878	12	10124	0	1730
73	28/01/2007	24	47	880	0	10124	0	1741
82	28/01/2007	24	47	896	0	10124	0	1834
84	28/01/2007	24	89	21037	11	10124	0	2020
101	28/01/2007	24	47	922	0	10124	0	2045
102	28/01/2007	24	47	923	0	10124	0	2050
107	28/01/2007	24	47	932	50957338	10124	0	2131
109	28/01/2007	24	47	934	0	10124	0	2137
113	28/01/2007	24	47	938	0	10124	0	2159
114	28/01/2007	24	47	939	0	10124	0	2200
131	28/01/2007	24	47	855	0	10124	0	1517
132	28/01/2007	24	47	857	0	10124	0	1527
138	28/01/2007	24	47	870	11	10124	0	1646
156	28/01/2007	24	56	9960	50576127	10124	0	1746
157	28/01/2007	24	56	9961	50576127	10124	0	1747
158	28/01/2007	24	56	9963	0	10124	0	1815
159	28/01/2007	24	56	9970	50392802	10124	0	2027

Trabajador: César Augusto Bambarén Rojas  
Cód.: 10124

91

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA	
176	28/01/2007	28	124	640	50345778	13692		0	1809
230	28/01/2007	28	120	708	50173413	13692		0	1323
231	28/01/2007	28	120	709	50173413	13692		0	1339
232	28/01/2007	28	120	710	50773253	13692		0	1351
233	28/01/2007	28	120	713	12	13692		0	2057
241	28/01/2007	28	120	716	50711100	13692		0	2135

Trabajador: Cristian Alex Pacheco Maldonado  
Código: 13692

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
74	28/01/2007	24	47	886	0	12993	0	1753
75	28/01/2007	24	47	887	0	12993	0	1755
76	28/01/2007	24	47	889	0	12993	0	1818
77	28/01/2007	24	47	890	0	12993	0	1821
78	28/01/2007	24	47	891	50647659	12993	0	1822
79	28/01/2007	24	47	892	0	12993	0	1823
80	28/01/2007	24	47	893	0	12993	0	1829
81	28/01/2007	24	47	895	0	12993	0	1832
85	28/01/2007	24	47	903	51993257	12993	0	1906
86	28/01/2007	24	47	904	50366427	12993	0	1911
87	28/01/2007	24	47	905	0	12993	0	1912
88	28/01/2007	24	47	906	0	12993	0	1913
89	28/01/2007	24	47	907	0	12993	0	1915
90	28/01/2007	24	47	908	0	12993	0	1924
91	28/01/2007	24	47	909	51152316	12993	0	1929
92	28/01/2007	24	47	910	0	12993	0	1932
93	28/01/2007	24	47	911	50846138	12993	0	1934
94	28/01/2007	24	47	912	51010142	12993	0	1942
95	28/01/2007	24	47	913	0	12993	0	1946
96	28/01/2007	24	47	916	0	12993	0	2009
97	28/01/2007	24	47	918	50877843	12993	0	2019
98	28/01/2007	24	47	919	0	12993	0	2021
99	28/01/2007	24	47	920	51060215	12993	0	2036
100	28/01/2007	24	47	921	51335984	12993	0	2038
103	28/01/2007	24	47	926	50455353	12993	0	2054
104	28/01/2007	24	47	928	0	12993	0	2117
105	28/01/2007	24	47	929	51677140	12993	0	2118
106	28/01/2007	24	47	931	0	12993	0	2129
108	28/01/2007	24	47	933	0	12993	0	2134
110	28/01/2007	24	47	935	0	12993	0	2145
111	28/01/2007	24	47	936	51632073	12993	0	2147
112	28/01/2007	24	47	937	50580463	12993	0	2154
115	28/01/2007	24	47	940	0	12993	0	2205
116	28/01/2007	24	47	941	51047965	12993	0	2210
117	28/01/2007	24	47	942	50372279	12993	0	2225
130	28/01/2007	24	191	7243	16	12993	0	1643
133	28/01/2007	24	47	858	0	12993	0	1542
134	28/01/2007	24	47	861	0	12993	0	1558
135	28/01/2007	24	47	863	0	12993	0	1600
136	28/01/2007	24	47	864	51842071	12993	0	1601
137	28/01/2007	24	47	865	0	12993	0	1609
1	28/01/2007	24	89	21016	51648398	12993	0	1536
161	28/01/2007	24	89	21017	51979709	12993	0	1549
162	28/01/2007	24	89	21022	51081677	12993	0	1652
163	28/01/2007	24	89	21032	16	12993	0	1917
164	28/01/2007	24	89	21033	11	12993	0	1951
165	28/01/2007	24	89	21034	51402129	12993	0	2002

Trabajador: Elmer Edgardo Córdova Espinoza  
 Código: 12993

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
242	28/01/2007	28	121	707	50073717	12081	0	1141
243	28/01/2007	28	121	712	50730588	12081	0	1917
246	28/01/2007	28	121	709	51854478	12081	0	1415

Trabajador: Jhony Adolfo Solier Villanueva  
Código: 12081



	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA
2	28/01/2007	8	33	3279	50932116	14269	0	1452
3	28/01/2007	8	33	3280	0	14269	0	1619
4	28/01/2007	8	33	3281	50875281	14269	0	1744
5	28/01/2007	8	33	3282	0	14269	0	1818
6	28/01/2007	8	33	3283	50877675	14269	0	1957
7	28/01/2007	8	33	3284	0	14269	0	1959
8	28/01/2007	8	33	3285	50877675	14269	0	2003
9	28/01/2007	8	33	3286	0	14269	0	2007
10	28/01/2007	8	33	3287	50569441	14269	0	2010
11	28/01/2007	8	33	3288	0	14269	0	2012
12	28/01/2007	8	33	3289	0	14269	0	2014
13	28/01/2007	8	33	3290	51818004	14269	0	2016
14	28/01/2007	8	33	3291	0	14269	0	2019
15	28/01/2007	8	33	3292	0	14269	0	2021
16	28/01/2007	8	33	3293	0	14269	0	2022
17	28/01/2007	8	33	3294	0	14269	0	2027
18	28/01/2007	8	33	3296	0	14269	0	2036
19	28/01/2007	8	33	3297	0	14269	0	2039
20	28/01/2007	8	33	3298	0	14269	0	2106
21	28/01/2007	8	33	3299	0	14269	0	2144
23	28/01/2007	8	33	36	41555233	14269	14269	2139

Trabajador: Luis Angel Saavedra Vela  
Cód. : 14269

98

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA	
24	28/01/2007	23	51	10681	50424452	13014	0	1756	
25	28/01/2007	23	51	10696	0	13014	0	2037	
26	28/01/2007	23	51	10697	50990597	13014	0	2046	
27	28/01/2007	23	20	278	11111111	13014	13014	1442	
28	28/01/2007	23	20	279	0	13014	13014	1720	
29	28/01/2007	23	94	47701	9278633	13014	13014	1755	
30	28/01/2007	23	20	15643	50468111	13014	0	1157	
31	28/01/2007	23	39	421	11111111	13014	13014	1935	
32	28/01/2007	23	39	422	11111111	13014	13014	1937	
35	28/01/2007	23	20	15646	0	13014	0	1314	
36	28/01/2007	23	20	15656	12	13014	0	1425	
37	28/01/2007	23	20	15657	0	13014	0	1445	
38	28/01/2007	23	20	15666	0	13014	0	1708	
39	28/01/2007	23	20	15668	0	13014	0	1722	
40	28/01/2007	23	20	15669	0	13014	0	1731	
41	28/01/2007	23	51	10648	14	13014	0	1133	
42	28/01/2007	23	51	10650	50468111	13014	0	1206	
49	28/01/2007	23	20	15683	0	13014	0	1922	
50	28/01/2007	23	20	15684	50257512	13014	0	1941	
51	28/01/2007	23	51	10679	14	13014	0	1737	
64	28/01/2007	23	94	47687	7726858	13014	13014	1532	

Trabajador: Miguel Angel Salem Moron  
Cód 13014

86

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RII	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA
177	28/01/2007	28	134	919	0	14273	0	1518
178	28/01/2007	28	134	920	0	14273	0	1520
179	28/01/2007	28	134	921	0	14273	0	1530
180	28/01/2007	28	134	922	0	14273	0	1542
181	28/01/2007	28	134	923	0	14273	0	1551
182	28/01/2007	28	134	924	0	14273	0	1553
183	28/01/2007	28	134	925	0	14273	0	1601
184	28/01/2007	28	134	926	50921626	14273	0	1610
185	28/01/2007	28	134	6671	50394710	14273	0	1703
186	28/01/2007	28	134	927	50394710	14273	0	1705
187	28/01/2007	28	134	928	50313450	14273	0	1739
188	28/01/2007	28	134	929	0	14273	0	1752
189	28/01/2007	28	134	930	0	14273	0	1754
190	28/01/2007	28	134	931	50085226	14273	0	1755
191	28/01/2007	28	134	932	50920560	14273	0	1758
192	28/01/2007	28	134	933	50085226	14273	0	1800
193	28/01/2007	28	134	934	0	14273	0	1801
194	28/01/2007	28	134	936	0	14273	0	1811
195	28/01/2007	28	134	937	50385542	14273	0	1815
196	28/01/2007	28	134	938	0	14273	0	1822
197	28/01/2007	28	134	939	0	14273	0	1833
198	28/01/2007	28	136	1406	50144573	14273	0	2149
199	28/01/2007	28	136	1408	0	14273	0	2153
200	28/01/2007	28	134	940	11	14273	0	1922
203	28/01/2007	28	134	941	0	14273	0	1927
204	28/01/2007	28	134	942	6078486	14273	0	1936
205	28/01/2007	28	134	943	50360690	14273	0	1938
206	28/01/2007	28	134	944	0	14273	0	1945
207	28/01/2007	28	134	945	50379250	14273	0	1959
208	28/01/2007	28	134	946	50117500	14273	0	2003
209	28/01/2007	28	134	947	50265654	14273	0	2006
210	28/01/2007	28	134	948	50257453	14273	0	2018
211	28/01/2007	28	134	6704	50257453	14273	0	2019
212	28/01/2007	28	134	949	0	14273	0	2021
213	28/01/2007	28	134	950	51985144	14273	0	2023
214	28/01/2007	28	134	951	50290184	14273	0	2026
215	28/01/2007	28	134	952	0	14273	0	2028
216	28/01/2007	28	134	953	50306837	14273	0	2029
217	28/01/2007	28	134	954	50264323	14273	0	2032
218	28/01/2007	28	134	955	50657733	14273	0	2034
219	28/01/2007	28	134	956	50346779	14273	0	2050
220	28/01/2007	28	134	957	50346779	14273	0	2051
221	28/01/2007	28	134	958	50244057	14273	0	2106
222	28/01/2007	28	134	959	50346779	14273	0	2111
223	28/01/2007	28	134	960	0	14273	0	2131
224	28/01/2007	28	134	961	0	14273	0	2134
225	28/01/2007	28	134	962	0	14273	0	2139
226	28/01/2007	28	134	963	0	14273	0	2140
234	28/01/2007	28	136	1349	0	14273	0	1445
237	28/01/2007	28	102	12653	41512968	14273	14273	2210
244	28/01/2007	28	102	12586	8708215	14273	14273	1513
247	28/01/2007	28	134	935	51621977	14273	0	1808

Trabajador: Silvia María Ramírez Leiva  
Código: 14273

85

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VE	VENDEDOR	HORA
33	28/01/2007	23	67	1901	52121380	11496	11496	1432
34	28/01/2007	23	67	1902	8886831	11496	11496	1437
43	28/01/2007	23	67	18265	12	11496	0	1321
44	28/01/2007	23	67	18266	12	11496	0	1344
45	28/01/2007	23	67	18267	8886831	11496	0	1411
46	28/01/2007	23	67	18268	52121380	11496	0	1413
47	28/01/2007	23	67	18269	52121380	11496	0	1433
48	28/01/2007	23	67	18271	0	11496	0	1511
52	28/01/2007	23	67	18276	12	11496	0	1808
53	28/01/2007	23	67	18277	12	11496	0	1809
54	28/01/2007	23	67	18279	50223426	11496	0	1838
55	28/01/2007	23	67	18280	0	11496	0	1839
56	28/01/2007	23	67	18282	12	11496	0	1851
57	28/01/2007	23	67	18283	50023528	11496	0	1854
58	28/01/2007	23	67	18286	50716663	11496	0	1929
59	28/01/2007	23	67	18287	0	11496	0	1942
60	28/01/2007	23	67	18288	50522337	11496	0	1944
61	28/01/2007	23	67	18296	50517770	11496	0	2042
62	28/01/2007	23	67	18298	50176445	11496	0	2112
63	28/01/2007	23	67	18299	50192343	11496	0	2114
65	28/01/2007	23	67	18292	50504698	11496	0	2028
66	28/01/2007	23	67	18270	8886831	11496	0	1446
67	28/01/2007	23	67	18275	12	11496	0	1653

Trabajador: Víctor José Manuel Cáceres Soto  
Código: 11496

	FECHA_TR	SUCURSA	CAJA	TICKET	TARJETA_RI	CODIGO_VEI	VENDEDOR	HORA	
74	28/01/2007	28	65	13295	52017320	13155	0	1625	
75	28/01/2007	28	65	13301	52017320	13155	0	1723	
35	28/01/2007	28	65	1042	52017320	13155	13155	1711	
38	28/01/2007	28	36	35655	11	13155	0	1758	
39	28/01/2007	28	36	35656	16	13155	0	1801	
40	28/01/2007	28	36	35662	16	13155	0	2122	

84

Empleado: Walter Edwin Espinoza Catacora

Código: 13155

El trabajador no marcó ingresos ese día, pero sí registra ventas realizadas.

# ANEXO 3



**AUDIENCIA UNICA**

En Lima, siendo las nueve y treinta de la mañana del día veintiséis de junio del año dos mil siete, por ante el Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima, a cargo del señor Juez Dr. Benjamín Carhuas Cántaro y Secretario Luis Varas Muñoz y habiendo hecho el llamado por ley a ambas partes se apersonó en su condición de parte demandante **MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN**, identificada con DNI. N° 09925984, asesorada por su abogado patrocinante Dr. Mateo Alejandro Tincopa Calle, identificado con Registro de CAL N° 18513, y en calidad de demandada **TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** representado por su apoderado Sergio Luis Da Costa Burga, según poder que exhibe en este acto y cuya copia se agrega en autos, identificado con DNI N° 25856341, asesorado por su abogado patrocinante Dr. José Ricardo Vilchez Chavarri identificado con Registro de CAL N° 24681, quienes concurren al Juzgado con el objeto de llevar a cabo la Audiencia Única programada, en la fecha y hora antes indicada, en el proceso seguido entre las mismas sobre nulidad de despido y otros en el **Expediente No.183427-2007-0087.-**

Acto seguido y estando a que de la revisión de autos aparece que la demandada no ha formulado excepciones ni defensas previas por lo que es el caso dictar el auto de saneamiento respectivo.-

**I.- SANEAMIENTO PROCESAL**

**ATENDIENDO;** A que las partes tienen capacidad y legitimidad para obrar, que se han cumplido con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, y de conformidad con lo señalado por el artículo 65° inciso 1° de la Ley Procesal del Trabajo se declara **SANEADO** el proceso y se reconoce la existencia de una relación jurídica procesal válida.

**II.- CONCILIACIÓN**

En este estado, el Juzgado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66° de la Ley 26636, se deja constancia de no llegar a una conciliación, por mantener cada una de las partes sus puntos de vistas.-

**III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS**

Acto seguido, según el Numeral 67 de la Ley Procesal del Trabajo se procede a enumerar los puntos controvertidos y los que van a ser materia de prueba:

- Primero.-** De manera preliminar determinar si la actora ha sido cesado por afiliación y participación en las actividades sindicales del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A, y si por lo tanto corresponde su reposición;
- Segundo.-** De manera subordinada y de desestimarse la primera, establecer la causal de cese de la actora y si dicha causal da lugar a la indemnización por despido arbitrario previsto en la ley;

Así, esta Judicatura considera señalar como puntos controvertidos que van a ser materia de pruebas los puntos **primero y segundo**.-

**Primera Pregunta: Para que diga si asistió a la Asamblea de Constitución del sindicato el día 28 de enero del 2007, y cual fue el horario en que estuvo presente?**

Dijo: Si asistió, y firme la asistencia a las 8:30 de la mañana para dar conformidad a la constitución del sindicato a formarse, y de ahí se apersono a su centro de trabajo.

**Segunda pregunta: Para que precise si como se indica en la demanda ha sido secretaria de organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A., como es que en el acta de constitución del sindicato del 28 de enero del 2007 no figura como tal?**

Dijo: Señala que no aparece en esa Junta Directiva, por que muchas de las personas que figurán ahí fueron despedidos, por eso se tomo la decisión de reconstituir la junta directiva en una segunda asamblea de fecha 01 de febrero del 2007, fecha en la que le me asigna como secretaria de organización.

2).- En mérito de la exhibición que deberá realizar la demandada de los trabajadores Guisseppe Moretti Pozada y Aracelli Peláez Terrones a fin de que informe si los mencionados trabajadores siguen laborando para la empresa o en su defecto han sido cesados, si ese fuera el caso indicar la fecha del cese, a cuyo fin se le concede el término de 5 días de la presente diligencia, para que cumpla con lo solicitado bajo apercibimiento de ley.-

Con lo que concluyó la presente diligencia, firmando los intervinientes en señal de conformidad por ante mi de lo que doy fe.





# ANEXO 4



2007

Expediente N° 087-2007  
Secretario: Luis Varas Muñoz  
Escrito N° 02  
**CUMPLIMOS MANDATO**

**AL VIGÉSIMO SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:**

**TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, en los seguidos por la señorita, **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN**, sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, atentamente decimos:

Que, con fecha 26 de junio del año 2007, se llevó a cabo la Audiencia Única, diligencia mediante la cual se ordena a nuestra empresa: *"(...) la exhibición que deberá realizar la demandada de los trabajadores Guisseppi Moretti y Aracelli Peláez Terrones a fin de que informe si los mencionados trabajadores siguen laborando para la empresa o en su defecto han sido cesados, si fuera el caso indicar la fecha del cese (...)"* (sic).

Al respecto, debemos informar al Juzgado que los señores Guiseppi Iván Moretti Pozada y Araceli Peláez Terrones, **NO** son trabajadores de nuestra empresa, sino de la empresa **TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL S.A.**, por lo que en principio estaríamos imposibilitados de brindar la información solicitada por su Despacho, información manejada por su empleador, quien **NO** es nuestra empresa.

Sin perjuicio de lo expuesto y con la finalidad de cumplir con lo requerido por su Despacho, **CUMPLIMOS** con adjuntar al presente escrito:

- (i) Copia simple del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, celebrado con el señor Guiseppi Iván Moretti Pozada, mediante el cual se puede determinar que el 31 de enero del año 2007, se dio término a la relación laboral entablada entre el mismo y su empleador, TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL S.A.; y
- (ii) Copia simple del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, celebrado con la señorita Araceli Peláez Terrones, mediante el cual se puede determinar que

desde el 31 de enero del año 2007, se dio término a la relación laboral entablada entre la misma y su empleador, **TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL S.A.**

De esta manera, solicitamos a su Despacho tenga por **CUMPLIDO** su mandato y proveer conforme a Ley.

**POR TANTO:**


Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos se sirva tener por cumplido el mandato y continuar la presente causa según su estado.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos al presente escrito los siguientes documentos:

- 1. Copia simple del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, celebrado con el señor Guisepe Iván Moretti Pozada, **ANEXO 2 – A;** y
- 2. Copia simple del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, celebrado con la señorita Araceli Peláez Terrones, **ANEXO 2 – B.**

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, adjuntamos al presente escrito copia del mismo y sus anexos para las partes, así como en comprobante de pago por derecho de notificación judicial.

Lima, 13 de julio del año 2007.

  
 \_\_\_\_\_  
**RICARDO HERRERA VASQUEZ**  
 ABOGADO  
 C.A.L. 17948  
 O.A.C. 4128

**CONVENIO INDIVIDUAL DE CESE POR MUTUO DISENSO**

Conste por el presente documento, el Convenio Individual de Cese por Mutuo Deseño que celebran, de una parte, Tienda Departamental San Miguel S.A., identificado con R.U.C. N° 20457466821, señalando domicilio real en Calle Las Begonias 545, piso 10 - San Isidro, debidamente representada por su Apoderado, señor Raúl Arturo Mendoza Tenaud, identificado con D.N.I. N° 25555655, a quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte, el(ia) Sr.(ta) PELÁEZ TERRONES ARACELI, identificado con D.N.I. N° 25833283, a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL TRABAJADOR labora en LA EMPRESA desde el 17 de marzo de 2001, desempeñándose actualmente como VENDEDOR INTEGRAL.

SEGUNDO: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan de manera libre y voluntaria poner fin a la relación laboral que mantienen a partir del día 31 de enero de 2007. Ello al amparo de los artículos 16 inciso d) y 19 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se deja expresa constancia que no será necesario comunicación adicional alguna para que opere el cese en la fecha indicada.

Los beneficios sociales serán abonados dentro de las 48 horas de producido el cese con la firma de la correspondiente liquidación.

TERCERO: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan que la primera abone al segundo una suma como un mecanismo de promoción del empleo autónomo para la constitución de una nueva empresa, de conformidad con el Artículo 47 del D.S. 002-97-TR (Ley de Formación y Promoción Laboral), por la suma de S/ 16,500 (dieciséis mil quinientos con 00/100 nuevos soles). En concordancia con lo previsto en el inciso A del art. 18 del D.S. Nro. 135-99-EF (T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta), el trabajador declara expresamente que tal suma será aplicada a la constitución de una nueva empresa, acogiéndose a la no afectación prevista por la indicada norma tributaria. La percepción del íntegro de dicha suma a título de gracia se abonará dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

CUARTO: El trabajador manifiesta su voluntad de constituir una empresa con el monto de su liquidación de beneficios sociales y por tanto solicita no se le afecte al descuento por quinta categoría conforme lo establece la ley para estos efectos específicamente.

QUINTO: EL TRABAJADOR tiene la obligación de guardar total y absoluta reserva, sobre todos los secretos e informaciones confidenciales correspondientes a EL EMPLEADOR de los cuales haya tenido conocimiento. Tal información no deberá utilizarse para sí ni transmitirla a terceros. El incumplimiento de esta obligación originará, además de las sanciones penales correspondientes, la responsabilidad de EL TRABAJADOR por los daños y perjuicios ocasionados a EL EMPLEADOR.

SEXTO: En todo lo no previsto en el presente Convenio, que se mantiene como documento privado, es aplicable la legislación laboral vigente.

En señal de conformidad, suscriben el presente documento las partes, en Lima, el día 31 de enero de 2007.

  
LA EMPRESA

  
EL TRABAJADOR

**R I P L E Y**

**CONVENIO INDIVIDUAL DE CESE POR MUTUO DISENSO**

Conste por el presente documento, el Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso que celebran, de una parte, Tienda Departamental San Miguel S.A., identificado con R.U.C. N° 20457466821, señalando domicilio real en Calle Las Begonias 545, piso 10 - San Isidro, debidamente representada por su Apoderado, señor Raúl Arturo Mendoza Tenaud, identificado con D.N.I. N° 25555655, a quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y, de la otra parte, el(la) Sr.(ta) MORETJI POZADA GIUSEPPE IVAN, identificado con D.N.I. N° 40224747, a quien en adelante se denominará EL TRABAJADOR; en los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: EL TRABAJADOR labora en LA EMPRESA desde el 16 de junio de 2000, desempeñándose actualmente como VENDEDOR INTEGRAL.

SEGUNDO: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan de manera libre y voluntaria poner fin a la relación laboral que mantienen a partir del día 31 de enero de 2007. Ello al amparo de los artículos 16 inciso d) y 19 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Se deja expresa constancia que no será necesario comunicación adicional alguna para que opere el cese en la fecha indicada.

Los beneficios sociales serán abonados dentro de las 48 horas de producido el cese con la firma de la correspondiente liquidación.

TERCERO: LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan que la primera abone al segundo una suma como un mecanismo de promoción del empleo autónomo para la constitución de una nueva empresa, de conformidad con el Artículo 47 del D.S. 002-97-TR (Ley de Formación y Promoción Laboral), por la suma de S/. 16,500 (dieciséis mil quinientos con 00/100 nuevos soles). En concordancia con lo previsto en el inciso A del art. 18 del D.S. Nro. 135-99-EF (T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta), el trabajador declara expresamente que tal suma será aplicada a la constitución de una nueva empresa, acogiéndose a la no afectación prevista por la indicada norma tributaria. La percepción del íntegro de dicha suma a título de gracia se abonará dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

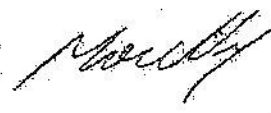
CUARTO: El trabajador manifiesta su voluntad de constituir una empresa con el monto de su liquidación de beneficios sociales y por tanto solicita no se le afecte al descuento por quinta categoría conforme lo establece la ley para estos efectos específicamente.

QUINTO: EL TRABAJADOR tiene la obligación de guardar total y absoluta reserva, sobre todos los secretos e informaciones confidenciales correspondientes a EL EMPLEADOR de los cuales haya tenido conocimiento. Tal información no deberá utilizarla para sí ni transmitirla a terceros. El incumplimiento de esta obligación originará, además de las sanciones penales correspondientes, la responsabilidad de EL TRABAJADOR por los daños y perjuicios ocasionados a EL EMPLEADOR.

SEXTO: En todo lo no previsto en el presente Convenio, que se mantiene como documento privado, es aplicable la legislación laboral vigente.

En señal de conformidad, suscriben el presente documento las partes, en Lima, el día 31 de enero de 2007.

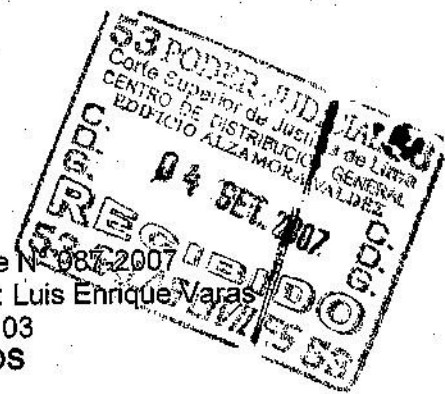
  
LA EMPRESA

  
EL TRABAJADOR

**R I P L E Y**

# ANEXO 5





Expediente N° 087-2007  
 Secretario: Luis Enrique Naras  
 Escrito N° 03  
**ALEGATOS**

**AL VIGÈSIMO SÈPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:**

**TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, en los seguidos por la sefiorita, **MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN**, por concepto de **NULIDAD DE DESPIDO** y otros, atentamente decimos:

Que, con fecha 27 de agosto del afio 2007, hemos sido notificados con la Resoluci3n N° 6, de fecha 8 de agosto del afio 2007, mediante la cual se nos confiere el plazo de cinco (5) dafas h4biles a efectos de que procedamos a presentar nuestros alegatos.

Al respecto, en cumplimiento de lo dispuesto y dentro del plazo conferido, presentamos nuestros alegatos sobre la base de nuestros siguientes argumentos:

**I. PUNTOS CONTROVERTIDOS**

En el presente caso los puntos controvertidos, consisten en:

- (i) Determinar si la demandante fue cesada a raz3n de su afiliaci3n y participaci3n en las actividades sindicales del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. (en adelante **SUTGR**);
- (ii) Si al haber cesado a raz3n de su afiliaci3n sindical, le corresponde su reposici3n; y
- (iii) De manera subordinada y de desestimarse la primera, establecer la causal de cese de la demandante y si dicha causal da lugar al pago de una indemnizaci3n por despido arbitrario de parte de la empresa.

II. LA DEMANDANTE HA REALIZADO UNA INDEBIDA ACUMULACIÓN OBJETIVA ORIGINARIA DE PRETENSIONES

El artículo 52° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante RLFE), norma de obligatorio cumplimiento, excluye a las acciones por nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, por lo que NO es legalmente posible acumular dichas pretensiones, como equivocadamente lo ha hecho la demandante.

A. EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE FOMENTO AL EMPLEO NO CONTRAVIENE AL ARTÍCULO 12 DE LA LEY PROCESAL AL TRABAJO

El artículo 12° de la Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) señala que *“hay acumulación objetiva cuando las pretensiones o extremos de la demanda correspondan al mismo titular del derecho y sean de competencia del mismo Juez”* (sic).

Una interpretación aislada de este dispositivo de naturaleza adjetiva nos llevaría a concluir que no existe impedimento para que se acumulen pretensiones de manera originaria, siempre y cuando se cumplan con los dos únicos requisitos allí previstos, es decir:

- (i) Que las pretensiones pertenezcan al mismo titular del derecho; y
- (ii) Que las pretensiones sean de competencia de un mismo juez. Sin embargo, a nuestro entender dicha interpretación es incompleta.

En efecto, de una lectura del artículo 52° del RLFE, norma especial que desarrolla lo previsto en Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728<sup>1</sup>, dispositivo

<sup>1</sup> Si nos remitimos a los artículos pertinentes del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante “LPCL”) advertiremos que las figuras de la nulidad de despido y la indemnización por despido arbitrario se regulan por separado y a manera de vías excluyentes, es decir, el trabajador frente a un despido



con rango de ley que regula todo lo concerniente al inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral, entre lo cual se encuentra el despido y sus mecanismos de reparación, establece expresamente que:

*"(...) La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido.*

*La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye a la acción indemnizatoria, pero puede optarse en ejecución de sentencia por el pago de la indemnización quedando extinguido el vínculo laboral*(sic) (subrayado agregado).

De una lectura concordada de ambos dispositivos podemos constatar que **NO existe conflicto entre los mismos**, ya que como lo señala Neves<sup>2</sup>, "(...) el conflicto se produce, pues, cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo hecho, de modo incompatible entre sí (...)". (subrayado agregado).

Sin embargo, en el presente caso **NO** existe conflicto normativo al no haber incompatibilidad en la regulación de las normas, pues por un lado tenemos al artículo 52° del RLFE que establece, con total lógica, que **LA ACCIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO EXCLUYE LA INDEMNIZATORIA**, y por otro lado, al artículo 12° de la LPT que precisa los requisitos para la procedencia de una acumulación objetiva de pretensiones, **sin señalar que éstos son los únicos que deben observarse para la procedencia de la acumulación.**

---

podrá recurrir ya sea a demandar su nulidad (si se presenta alguno de los supuestos que lo habiliten) o a demandar el pago de una indemnización por el mismo.

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al Derecho Laboral. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2000 p.127.

Llegar a dicha afirmación implicaría permitir, por ejemplo, la acumulación de las pretensiones de cese de hostilidad y terminación de la relación de trabajo, frente a un acto de hostilidad, cuando dichas vías son lógica y legalmente **EXCLUYENTES**<sup>3</sup>.

En todo caso, si se quiere relacionar a ambas normas, podemos afirmar que habría una relación de complementariedad, la cual, nuevamente citando a Neves<sup>4</sup> significa que "la norma X tiene como característica dejar incompleta la regulación del hecho, razón por la cual la función que cumple la norma Y es la de completarla (...)", pudiendo darse esta relación entre normas estatales de distinto rango, como lo son el artículo 12° de la LPT y el artículo 52° del RLFE.

En este caso, la complementariedad operaría en el sentido que, al pretender acumular objetivamente las pretensiones de nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, deberá analizarse si ello es posible tanto a la luz del artículo 12° de LPT como del artículo 52° de la RLFE, norma perfectamente legal y vigente, como lo veremos en el numeral siguiente.

En consecuencia, el Juzgado podrá advertir que no es cierto que las normas sean incompatibles, sino que deben ser leídas armónica y complementariamente.

**B. EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO, GOZA DE VALIDEZ CONSTITUCIONAL**

La demandante pretende obviar la aplicación del artículo 52° del RLFE, para viabilizar sus pretensiones.

<sup>3</sup> Ello se encuentra expresamente previsto en el artículo 35° de la LPCL que establece que: "El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, **podrá optar excluyentemente por:**

a. Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

b. La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle." (negritas y subrayado nuestros).

En primer lugar debemos precisar que el artículo cuestionado sería en tanto ilegal por supuestamente contravenir una norma con rango de ley e inconstitucional al infringir el artículo 51° de la Constitución sobre la jerarquía normativa<sup>4</sup>.

Asimismo, debemos advertir que la vía para el cuestionamiento de la ilegalidad y lograr su expulsión del ordenamiento jurídico es la correspondiente a la Acción Popular, tal y como lo señala el artículo 200-5 de nuestra Constitución<sup>5</sup>.

Frente a dicha afirmación nos preguntamos: **¿Cuándo el Poder Judicial ha declarado la ilegalidad del artículo 52° del RLFE en el marco de una Acción Popular?** A la fecha no existe resolución alguna que se pronuncie sobre la constitucionalidad o legalidad del referido dispositivo. En ese sentido, las afirmaciones de la demandante en cuanto a una presunta incompatibilidad entre el artículo 52° del RLFE y el artículo 12° de la LPT no pueden ser vinculantes para el Juzgado pues solamente responden a un interés de parte.

La demandante no ha tenido presente que en la teoría constitucional existe el denominado principio de constitucionalidad o legalidad de las normas, el cual tiene como objetivo dotar de seguridad jurídica a los receptores de las normas (operadores jurídicos) respecto a la adecuación de sus conductas al texto de las mismas.

Así, en aplicación del citado principio, hasta que la norma no sea declarada inconstitucional o ilegal a través del control concentrado o difuso de constitucionalidad, deberá ser tenida como válida, acatada e interpretada de manera armónica con la Constitución y el ordenamiento jurídico en su totalidad.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 005-2002-AI/TC y 002-2003-AI/TC ha sostenido que,

---

<sup>4</sup> Ibid. p. 141.

<sup>5</sup> Artículo 51°.- " La Constitución prevalece sobre toda norma legal, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)"

<sup>6</sup> Artículo 200°.- "Son garantías constitucionales: (...)"

"(...) No cabe que se declare la inconstitucionalidad de una disposición si, entre sus normas, esto es, los sentidos interpretativos de una disposición legislativa, es posible hallar una que sea compatible con la Constitución. Y aunque en ese caso se aludió a que ello era una exigencia derivada del vacío legislativo que se pudiera crear, con efectos tan o más inconstitucionales que la propia declaración de inconstitucionalidad, las sentencias interpretativas (como la que expidió este Tribunal) se justifican por la regencia de una serie de principios que informan el proceso de inconstitucionalidad, como el indubio pro legislatore, el democrático, y la presunción de constitucionalidad de la ley; del mismo modo, la declaración de invalidez constitucional siempre debe ser la última ratio a la que este Tribunal (y los jueces del Poder Judicial, desde luego) acuda: "Los jueces y tribunales –entre los que se ha incluido este mismo Tribunal, dice la Segunda Disposición General de la LOTC- sólo inaplican las disposiciones que estimen incompatibles con la Constitución cuando por vía interpretativa no sea posible la adecuación de tales normas al ordenamiento constitucional (...)" (subrayado agregado).

En consecuencia, como quiera que el artículo 52° del RLFE goza de la presunción de constitucionalidad, siendo su cumplimiento plenamente exigible hasta que se diga lo contrario en un proceso de Acción Popular o a través del control difuso de constitucionalidad, es legal y más aún obligatorio atender a su mandato en cuanto al carácter excluyente de la acción por nulidad de despido y la acción por indemnización por despido arbitrario.

Dicho mandato NO es solamente aplicable a la demandante sino también a cualquier operador jurídico.

En consecuencia, el Juzgado podrá advertir que que el artículo 52° del RLFE, norma de carácter imperativo no ha sido tenido en cuenta por la demandante pese a que su aplicación en nuestro ordenamiento es plenamente válida.

---

5. La Acción Popular, que procede, por infracción de la Constitución y la ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones y decretos de carácter general, cualquiera sea

C. LA CORTE SUPREMA SE HA PRONUNCIADO EN DIVERSAS EJECUTORIAS A FAVOR DE LA APLICABILIDAD DEL ARTÍCULO 52° DEL RLFE

En efecto, siendo el artículo 52° del RLFE una norma vigente y por ende de obligatorio cumplimiento por su condición de norma imperativa, la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano jurisdiccional nacional, en Ejecutorias publicadas en el Diario Oficial El Peruano, ha señalado:

- (i) En la Casación N° 1210-2001 LAMBAYEQUE, expedida el 16 de noviembre de 2001, publicada el 1° de julio de 2002 en el Diario Oficial El Peruano, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional estableció en su Undécimo Considerando que:

*(...) Que, cabe mencionar que cuando un empleador despide a un trabajador sin causa justa o sin observar las formalidades de ley, este último tiene el derecho de reclamar judicialmente el pago de la respectiva indemnización por despido arbitrario, mas no la nulidad de su despido, a menos que se presente alguno de los supuestos de nulidad previstos en la ley, acciones que de conformidad con el artículo cincuentidós del Decreto Supremo cero uno-noventiséis-TR TIENEN EL CARÁCTER DE EXCLUYENTES(...)* (negritas, mayúsculas y subrayado agregados).

La Ejecutoria antes citada ratifica la plena validez y vigencia del artículo 52° del RLFE señalando que las acciones de nulidad de despido y de cobro de indemnización por despido arbitrario son excluyentes.

- (ii) Asimismo, en la Casación N° 395-1998 CONO NORTE, expedida el 2 de setiembre de 2003, publicada el 1° de julio de 2004 en el Diario Oficial El Peruano, estableció en su Cuarto Considerando que:

---

la autoridad de la que emanen (...)

"(...)Que, siendo nulo el despido, corresponde que, además de declararse fundada la demanda el trabajador sea repuesto en su empleo, **salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización** (...) (negritas y subrayado agregados).

Esta Ejecutoria confirma lo señalado anteriormente, en el sentido que, de haberse interpuesto una demanda de nulidad de despido, **únicamente** será posible pretender el pago de una indemnización **en ejecución de una sentencia que ampare la demanda, a opción del trabajador accionante.**

- (iii) Finalmente una Ejecutoria muy importante, perfectamente aplicable al caso de autos es la Casación N° 582-2003 APURIMAC de 17 de agosto de 2004, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 3 de enero de 2005, señaló que las acciones de nulidad de despido y cobro de indemnización por despido arbitrario:

"(...) de conformidad con el artículo cincuentidós del Reglamento de la Ley de Fomento - Decreto Supremo cero cero uno - noventa y seis - TR, **su ejercicio es excluyente, toda vez que responden a un hecho generador distinto, en el primer caso, a causales de nulidad, y, en el segundo, a hechos relacionados con la conducta o capacidad del trabajador, fijados en la ley para ambas acciones** (...)". (negritas y subrayado agregados).

Es más, en el Séptimo Considerando de la citada Ejecutoria, respecto a la admisión de demanda se afirma que:

"(...)Que, sin embargo, el órgano jurisdiccional ha procedido a admitir la demanda, tramitarla y expedir las sentencias de mérito, en base a consideraciones incongruentes y **resolviendo como si se tratase de una misma petición, CUANDO LAS PRETENSIONES DE CALIFICACIÓN DE DESPIDO Y DESPIDO ARBITRARIO SON EXCLUYENTES, POR LO QUE INCURREN EN VICIOS DE NULIDAD** (...)". (negritas, mayúsculas y subrayado nuestro).

205

Debemos informar al Juzgado que la citada Ejecutoria constituye un pronunciamiento de carácter vinculante como se señala en la parte resolutive de la misma, que citamos seguidamente:

**(...)RESOLUCION:**

*Declararon **FUNDADO** el recurso de casación de fojas doscientos setenticuatro, interpuesto por Donato Ccoicca Ayquipa; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fojas doscientos sesenticinco, su fecha seis de febrero del dos mil tres, **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fojas doscientos diecinueve, su fecha nueve de setiembre del dos mil dos, y **NULO todo lo actuado desde el auto admisorio de la demanda, corriente a fojas sesentiuno; DISPUSIERON** que el Juez de origen califique la demandada conforme a las consideraciones precedentes; en los seguidos contra la Universidad Tecnológica de los Andes, sobre despido nulo y otros; **ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar un precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley;** y los devolvieron. (...)” (negritas, y subrayado agregados*

En consecuencia, como su Despacho podrá advertir, la Corte Suprema ha reafirmado la vigencia y obligatoriedad del artículo 52° del RLFE, declarando inclusive la nulidad de actos procesales expedidos en contravención de dicha norma imperativa en una Ejecutoria de carácter vinculante para la judicatura nacional.

Por tanto, vuestro Despacho, en función de lo señalado expresamente por el artículo 52° del RLFE, norma imperativa que prevé que, las acciones por nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario son excluyentes, deberá reconocerse la improcedencia de sostener como pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario, cuando la demandante exige al mismo tiempo se declare la nulidad de su despido.

III. LA DEMANDANTE NO HA ACREDITADO QUE SU DESPIDO HAYA OBEDECIDO A SU CONDICIÓN DENTRO DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY

1. La demandante atribuye que el inicio del procedimiento de despido se debió a razón de su condición como representante sindical en el nuevo Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley.

Sin embargo, cabe recordar que para la nulidad de un despido "NO basta que se haya presentado formalmente el reclamo ante la autoridad competente sino adicionalmente debe acreditarse la actitud reiterada y maliciosa del empleador de neutralizar los reclamos de su personal<sup>7</sup> (sic).

2. A lo largo del presente proceso, la demandante ADEMÁS de no probar la existencia de la supuesta nulidad de su despido NO se ha molestado siquiera en señalar una actividad reiterada y maliciosa de nuestra parte a efectos de dar validez a sus argumentos, lo que a lo largo del proceso se ha demostrado que nuestra empresa NUNCA demostró conducta parecida.
3. Por otro lado, hacemos recordar al Juzgado que el despido de la demandante fue la comisión de faltas graves por parte de la misma, faltas que han sido **INDUBITABLEMENTE** acreditadas a lo largo del proceso.
4. De lo expuesto resulta evidente que la demanda de nulidad de despido (por ser una representante sindical) resulta absolutamente improcedente a razón de que la demandante ni ha acreditado la nulidad del despido ni la presencia de actitudes o conductas precedentes de nuestra parte que puedan evidenciar el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo.

<sup>7</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1999. p.203



**IV. EL CESE DE LA DEMANDANTE NO FUE CONSECUENCIA DE UN DESPIDO NULO NI DE UN DESPIDO FRAUDULENTO**

- 1. En virtud de todas las consideraciones expuestas y acreditadas a lo largo del proceso, resulta que el cese de la actora fue consecuencia del estricto cumplimiento de un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por la demandante, y **NO** de un despido nulo, como afirma ella misma.
- 2. En este sentido, debemos reiterar que el cese de la actora fue consecuencia de un despido por falta grave, sin la presencia causal de nulidad alguna, y que, por ende, la actora **NO** tiene derecho ni a la reposición en el trabajo ni al pago de las remuneraciones devengadas que reclama.

**V. LA DEMANDANTE NO DESVIRTUADO LA FALTA GRAVE COMETIDA EN PERJUICIO DE NUESTRA EMPRESA QUE OCASIONO SU DESPIDO**

Su Despacho deberá prever que a lo largo del proceso, la demandante **NO** ha desvirtuado las faltas graves imputadas por nuestra empresa. Ante ello, conjuntamente con nuestras alegaciones y pruebas que señalan totalmente lo contrario (que su despido se debió exclusivamente por las faltas graves cometidas por ella misma), deberá declararse Infundada la demanda en todos sus extremos.


Ahora bien, reiteramos que la participación sindical de la demandante, **NO** enerva nuestro derecho de iniciar un procedimiento de despido a razón de las faltas graves cometidas por los trabajadores, situación que deberá ser tomada en cuenta por su despacho.

**POR TANTO:**

Al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos tener por presente lo expuesto y declarar **INFUNDADA** la demandan en todos sus extremos.

**OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo para la demandante; así como el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente y el derecho de notificación judicial.

Lima, 3 de septiembre del año 2007.



---

**RICARDO HERRERA VASQUEZ**  
ABOGADO  
C.A.L. 17948  
S.I.C. 4198

# ANEXO 6



Sec: Luis E. Varas Muñoz  
 Exp: 1834279-2007-00087-0  
 Mat: Nulidad de Despido y otro  
 Sum: Alegato y pedido de Sentencia

SEÑOR JUEZ DEL 27vo JUZGADO LABORAL ESPECIALIZADO

S. J.

MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN, en lo seguidos contra TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo oportuno y dentro del término de ley formulo mis alegatos en autos esperando sean tomados en cuenta al momento de sentenciar:

1.- Que, no existe contradicción entre los datos proporcionados en mi demanda sobre mi fecha de ingreso, ocupación, remuneraciones y fecha de cese, así como el acto fáctico del despido en relación a los datos expresados por la demandada.

2.- Que, esta acreditado en el proceso mi condición de Secretaria de Organización del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-Perú elegida en remplazo del dirigente renunciante Carlos Benza Narrea el día 01 de Febrero del 2007, lo que oportunamente se hizo conocer a los empleadores y a la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a los documentos que ofrecí como prueba en la demanda.

3.- Está acreditado en el proceso que la demandante fue despedida el día lunes 19 de febrero del 2007, es decir, 18 días después de haber sido elegida dirigente sindical, despido que deviene en Nulo porque fui separada del trabajo sin que cometiera falta grave y a pesar de estar protegida con el fuero sindical dispuesto por el artículo 29 y 30 del D.S. 003-97-TR y su norma reglamentaria D.S. 011-92-TR.

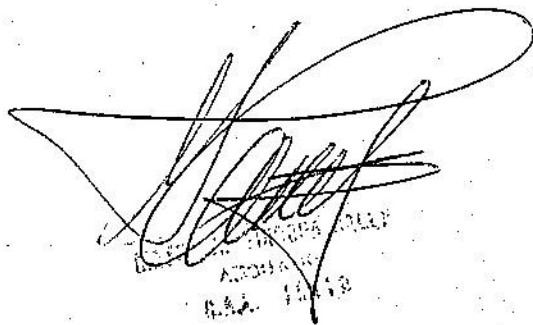
4.- Esta probado que la demandante no a cometido falta grave contemplada en el inciso a y d del artículo 25 del D. S. 003-97-TR. ya que no existe una sola evidencia de que acredite haberse incurrido en incumplimiento reiterado de mis obligaciones de trabajo o desacato a las ordenes de mis superiores.

5.- Que, siendo así, este despido deviene en Nulo porque tiene como motivo verdadero el hecho de habernos organizado en un sindicato y que haya sido elegida secretaria de organización de esta nascente organización sindical.

POR TANTO:

Pido A Usted Señor Juez tener presente lo expuesto.

Lima, 4 de Setiembre del 2007.



A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text "SECRETARIA DE ORGANIZACION SINDICAL" and "LIMA".

# ANEXO 7



246

Ver si APELO  
Vence 24 Enero

PODER JUDICIAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
21 JUZGADO LABORAL DE LIMA  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

EXPEDIENTE: 183421-089-2007  
MATERIA: INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO  
DEMANDANTE: CHINCHAY SILVA JUAN MANUEL  
DEMANDADA: TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL

DESTINATARIO: CHINCHAY SILVA JUAN MANUEL  
DOMICILIO: CASILLA Nº 14349 CNP

RESOLUCIÓN NUMERO: 13 (30/11/2007)

Firmado: Juez Juez Dr. Máximo Barboza - Secretario: PAULI.- Se adjunta copia de la citada  
Resolución a fs: 4.- Lo que notifico a Ud. conforme a Ley.- Jesús María, 5/12/2007

9295  
PODER JUDICIAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CENTRO DE NOTIFICACIONES  
17 ENE. 2008  
RECIBIDO

PODER JUDICIAL  
Corte Superior de Justicia de Lima  
CENTRO DE NOTIFICACIONES  
210 ENE. 2008  
RECIBIDO

TIENDA CALLE  
ABOGADOS  
RECIBIDO  
17 ENE 07  
A.

.....  
Pietro A. Pauli D.  
Secretario Judicial  
21º Juzgado Laboral de Lima

245

EXPEDIENTE : N° 183421-2007-00089-0-LB.-  
 DEMANDANTE : JUAN MANUEL CHINCHAY SILVA.-  
 DEMANDADO : TIENDA DEPART. SN. MIGUEL S.A. (GRUP. RIPLEY S.A. PERU).-  
 MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO, REPOSICIÓN POR AFILIACIÓN AL SINDICATO, PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS Y DE MANERA SUBORDINADA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO.-

RESOLUCION NUMERO: TRECE.-  
 Lima, treinta de Noviembre del año  
 dos mil siete.-----)

SENTENCIA N° 181-07.-

**VISTOS;** RESULTA DE AUTOS: Mediante el escrito de fojas sesenta y ocho a setenta y siete, don JUAN MANUEL CHINCHAY SILVA interpone demanda en Vía de Proceso Ordinario Laboral sobre NULIDAD DE DESPIDO, REPOSICION, PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS y de MANERA SUBORDINADA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, siendo el monto del petitorio ascendente a la suma de S/30,326.40 (TREINTA MIL TRESCIENTOS VEINTISEIS NUEVOS SOLES CON CUARENTA CENTIMOS), dirigiéndola contra TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL S.A. **Fundamentos de hecho del petitorio:** El recurrente presto servicios como Vendedor Integral en las Tiendas del Grupo Económico Ripley S.A. – Perú, siendo su ultimo Centro de Trabajo en la Tienda Ripley de San Miguel sucursal llamada Expo San Juan (Tienda Departamental San Miguel S.A.), habiendo ingresado a trabajar desde el 16 de Noviembre del año 2000, laborando sin solución de continuidad hasta el 19 de Febrero del 2007, fecha en que fue despedido del trabajo mediante Carta Notarial junto a otro cuatro dirigentes, siendo su última remuneración ascendente al importe de S/4,043.52 Nuevos Soles, siendo el caso que dado a su condición de dirigente con el cargo de Secretario de Defensa la demandada casi de manera inmediata luego de conocer su labor sindical fue objeto de despido, levantando para ello cargos de supuestas faltas graves que nunca el actor a cometido o están acreditadas, por lo que al ser así demanda la Nulidad de su Despido y solicita su reposición a sus ocupaciones habituales, con el pago de sus remuneraciones devengadas y de manera subordinada el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario, en el caso que el Despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal e invoca como sustento jurídico de la presente acción lo dispuesto por el Artículo 2º numeral 15), Artículos 27º y 28º de la Constitución Política del Estado, Artículo 29º Incisos a) y b) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Artículos 15º y 61º de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, y Artículo 424º y demás pertinentes del Código Procesal Civil. **Admitida** la demanda se corrió traslado a la demandada, por lo que vencido que fuere en exceso el término de ley para su absolución de la presente acción se dispuso mediante resolución número TRES corriente a fojas ciento setenta y uno su Rebeldía de la emplazada dado al no haber cumplido el mandato conferido mediante resolución DOS del trece de Abril del año en curso corriente a fojas ciento cincuenta y uno; fijada la diligencia de Audiencia Única; ésta se realizó conforme a los términos de la respectiva acta de fojas doscientos dos a doscientos cuatro; en cuyo desarrollo se declaró saneado el proceso no habiendo prosperado una conciliación dado la inconcurrencia del demandado; fijado los puntos a dilucidarse; saneado y actuado las pruebas ofrecidas por la parte actora y dispuestas de oficio, habiendo purgado su rebeldía la demandada conforme consta a fojas doscientos cuarenta y tres y recibidos fueran los alegatos y vencido su término; el proceso quedó expedito para ser sentenciado y con dicho fin fueron fijados en tabla y puestos en Despacho. **Y CONSIDERANDO:** **PRIMERO.-** En principio todo trabajo dignifica al hombre y nadie puede obligarse a prestar trabajo personal sin su libre consentimiento y sin la debida retribución, por ende el pago de sus remuneraciones y los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad

PODER JUDICIAL

*Saul*

Dr. PIETRO ANGELO PAULI DOROTEO  
 Secretario Judicial  
 2º Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima  
 TERCER SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA



sobre cualquier otra obligación del empleador y de otro lado en la relación laboral se respetan los principios como igualdad de oportunidades sin discriminación; el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, conforme lo establece el Artículo 26° de la Constitución Política del Estado y el Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los referidos derechos conforme al Artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo. **SEGUNDO.**- El derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquel medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica y en materia laboral corresponde a las partes probar sus afirmaciones esencialmente al trabajador la existencia del vínculo laboral y el empleador demandado el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre y el contrato individual del trabajo, como lo establece el Artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, cuando normativiza la carga de la prueba y cuya finalidad es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juzgador sobre los hechos controvertidos y estas deben ser ofrecidos en los actos postulatorios, salvo disposición legal distinta y todas ellas una vez actuadas son actuadas por el Juez en forma conjunta, utilizando una apreciación razonada, atendiendo el principio de la libre apreciación de los medios probatorios según las reglas de la sana crítica. **TERCERO.**- Es materia del presente proceso dilucidar exhaustivamente los puntos de relevancia jurídica a examinarse, prístinamente determinados en la secuencia procesal: 1) Determinar el cargo desempeñado, remuneración percibida y computable, como record laboral el actor; 2) Determinar las circunstancias y causa del cese y si la real causal del despido del actor fue motivada por su afiliación a un sindicato y participación en actividades sindicales y si como consecuencia de ello corresponde declarar la nulidad de su despido y disponer su reposición efectiva; 3) Determinar si al actor le corresponde el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde su cese producido hasta su reposición efectiva; 4) Determinar de manera subordinada si procede el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario a cargo del demandado; en base a las pruebas actuadas por las partes, las que por el principio de adquisición procesal corresponden al proceso, examinando las pretensiones en base a los puntos controvertidos, principios procesales y normas aplicables. **CUARTO.**- **Análisis de la relación laboral, cargo desempeñado, remuneración percibida, computable y record laboral:** Es de advertirse del mérito de los documentos que corren de fojas cinco a ocho, consistentes en boletas de remuneraciones de sueldo y el contexto de la propia demanda y el contenido del escrito del alegato de la parte demandada, no existe cuestionamiento ni oposición alguna respecto a la relación laboral ni el record laboral, esto es la fecha de ingreso ni cese del actor, pues la fecha de ingreso aparece en las referidas boletas aludidas data del dieciséis de Noviembre del 2000 y respecto a la fecha de cese se puede advertir del mérito de la Copia Certificada Policial de fojas diecisiete y la propia demanda habría sido el diecinueve de Febrero del 2007, cuyas motivos, causas y legalidad serán analizados oportunamente, según el lapso de la misma el actor ha obtenido a la fecha del cese el Record Laboral de **SEIS AÑOS, TRES MESES y TRES DÍAS**, en cuanto al cargo desempeñado, se desprende del mérito de las boletas de pago antes aludidas el actor ejercía el Cargo de **VENDEDOR INTEGRAL** y percibía remuneración principal imprecisa en base a Comisiones, siendo sus remuneraciones invariables sólo su Asignación Familiar S/.50.00 Nuevos Soles y Riesgo de Caja S/.100.00 Nuevos Soles; por lo que de ser el caso las remuneraciones ordinarias y las computables serán determinados de ser el caso según los promedios permitidos por la ley y de presentarse a mérito la necesidad de ello. **QUINTO.**- **Análisis la causa y las circunstancias del cese y si la misma fue**

motivada por su afiliación a un sindicato y participación en actividades sindicales y si como consecuencia de ello correspondería declarar la nulidad de despido, reposición al trabajo y pago de sus remuneraciones: La demanda (véase fs.68 a 77), se refiere como pretensión principal a la de Nulidad de Despido, Reposición y Pago de sus Remuneraciones Devengadas desde el momento de su despido hasta su real reposición, incluido los incrementos que por negociación colectiva se otorgue y sus intereses, sosteniendo que el despido obedece y tendría verdadera motivación su condición de sindicalista, ser fundador del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. PERÚ y de ejercer el cargo de Secretario de Defensa, constituido en la Asamblea de Trabajadores realizado el 28 de Enero del 2007 y ratificado en Asamblea de Trabajadores el 01 de Febrero del 2007 que la misma habría sido notificado a su empleador el 05 de Febrero del 2007; y que no habría incurrido (véase fs.71) en ninguna de las causales de falta grave contempladas en el Inciso a) y d) del Artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que la empresa imputa; al respecto si bien la empresa demandada se halla declarada rebelde, pero la misma que no es óbice para efectuar un análisis jurídico, para determinar el derecho que corresponde, pues conforme es de advertirse del escrito de alegato y purga de rebeldía del demandado (véase fs.223 a 242), sostiene que el demandante no habría probado de manera precisa la existencia del despido nulo y que la causa del despido real se habría debido a la realización de una falta grave, tipificada en la legislación como causa justa de despido, entre otros; analizado los medios probatorios referentes a dicha pretensión de nulidad de despido y la causal en que se basa, en efecto conforme al mérito de los documentos de fojas veintiuno a sesenta y siete, se desprende que el hoy demandante, en su condición de trabajador de la Empresa demandada "Grupo Ripley S.A.", ha tenido INTENSA ACTIVIDAD SINDICAL probado desde el día 28 de Enero del 2007 (véase fs.23) al 19 de Febrero del 2007 (véase fs.67), pues conforme se desprende del mérito de los documentos de fojas veintitrés a treinta y tres, con fecha veintiocho de Enero del 2007, los trabajadores del Grupo Ripley S.A., celebraron en Asamblea la Constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - PERÚ, en el Local de la Confederación de Trabajadores del Perú CTP, y conforme al mérito de la referida Acta el hoy demandante entre otros tuvo una participación activa en la Constitución de la misma (véase fs.23) y en la misma fecha, los ASAMBLEISTAS procedieron a nombrar a la Primera Junta Directiva, por el periodo de dos años contabilizados desde el 28 de Enero del 2007 hasta el 28 de Enero del 2009 (véase fs.24), en la que el hoy demandante fue ELEGIDO como Secretario de Defensa del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - PERU (SUTRAGRISA) y anexo a ella se halla el Estatuto Sindical (véase fs.25 a 33), circunstancia de hecho sindical legal y Constitucional, le fue puesto en conocimiento del Gerente General de Tienda Departamental San Miguel S.A., con fecha cinco de Febrero del 2007 (véase fs.34), en la que aparece firmando entre otros el demandante, en su condición de Secretario de Defensa y ello significa que aquella persona ya estaba en pleno ejercicio de Secretario de Defensa del Sindicato; luego con fecha Jueves 01 de Febrero del 2007, los trabajadores empleados (véase fs.36) se convocan a una Asamblea con el objeto de RESTRUCTURAR la Junta Directiva del Sindicato recién constituido y como quedó plasmado en dicha acta la razón fundamental fue por inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes del Sindicato, en la que procuraren reemplazar en la directiva a los trabajadores que contaban con contrato a plazo fijo para evitar así dificultades en su contratación, cabe resaltar que desde la fundación o constitución del sindicato y sobre todo la Junta Directiva en la que conformaban trabajadores con contrato a plazo fijo, se produjo una percepción de una inminente represalia del empleador a la falta de renovación del contrato, como si, el ejercer el derecho sindical fuere ilegal o prohibido, lo cual por cierto resulta ser condenable; de otro lado, es de advertirse del documento de fojas cincuenta y siete que la Inscripción del referido Sindicato fue observado por la Jefatura de División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y dicha observación ha generado la convocatoria a una Asamblea General Extraordinaria de Ratificación de las Asambleas

**PODER JUDICIAL**

Dr. PIETRO ANGELO PAULI DOROTEO  
 Secretario Judicial  
 21° Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Generales del 28 de Enero del 2007 y 01 de Febrero del 2007 del referido Sindicato, la misma que se produjo con fecha Domingo 11 de Febrero del 2007 (véase fs.60), que fue presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el 16 de Febrero del 2007, (véase fs.52), en la que aparece firmando el hoy demandante en su condición de Secretario de Defensa y la Autoridad Administrativa de Trabajo expidió la respectiva Constancia de Inscripción Automática (véase fs. 67), frente a dicha situación dada, resulta menester asimismo analizar la legalidad de la Carta de Preaviso de Despido, la Carta de Descargo y la Carta de Despido que corren de fojas diez, trece y dieciocho, respectivamente; pues conforme es de advertirse de la Carta de Preaviso de fojas diez, la hoy empresa demandada le imputa al actor "La Comisión de Faltas Graves consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y brindar información falsa el empleador con la intención de obtener una ventaja personal, tipificadas en los Incisos a) y d) respectivamente del Artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y básicamente en el hecho que el día domingo 28 de Enero pasado del 2007, entre las once de la mañana y las cinco y cuarenta de la tarde a la fecha y horas del Acta de Constitución y el Padrón de Afiliados, los trabajadores que precisa en dicha carta en el lapso mencionado habrían estado laborando en sus respectivos centros de trabajo, sin embargo habrían aparecido registrados en dicho padrón y que los señores Benza Narrea y César Bambarén habrían declarado ante el Notario Público no haber asistido a la asamblea de constitución del supuesto sindicato y con ello habría faltado a la confianza que tenían incumpliendo los elementales obligaciones de trabajo entre otros; al respecto el Artículo 24 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como causas justas de Despido relacionados con la conducta del trabajador, entre otros, en su Inciso a) se refiere a la Comisión de falta grave que conceptualmente como precisa el Artículo 25 del mismo cuerpo legal, que "la falta grave es la infracción del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación" y entre otros las faltas graves inculcadas aparecen en el inciso a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal; de lo que se desprende de que la falta grave es la infracción del trabajador respecto a sus deberes esenciales que emanen **DEL CONTRATO DE TRABAJO** y que la misma haga **IRRAZONABLE** la subsistencia de la **RELACION** laboral y conforme a la doctrina mediante el contrato de trabajo se establece derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales, ello significa, que ~~para que exista falta grave tiene que haber infracción contra cláusulas establecidos en el contrato de trabajo y directamente relacionados al trabajo y lo que se hayan generado en la actividad sindical.~~ **SEXTO.-** ~~Habiendo quedado determinado que las infracciones pasibles de ser calificadas de faltas graves, deben estar relacionadas a los deberes esenciales que emanan del contrato y que la misma constituya irrazonable la subsistencia de la relación laboral, pues es menester, analizar si los hechos inculcados se relacionan a los deberes esenciales establecidos en el contrato, pues conforme al Artículo 37º del Decreto Supremo aludido ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos,~~

además las faltas graves deben tenerse como tal por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir; en caso de autos, el empleador inculca en el hecho de que el actor (véase fs.11) habría brindado información falsa a la Empresa con la clara intención de obtener una ventaja a gozar del fuero sindical y eventualmente licencia sindical sustentado en la supuesta creación de un sindicato fraudulento entre otros ya que el día de la constitución del supuesto sindicato antes mencionado del día domingo 28 de Enero del 2007, entre las once de la mañana y las cinco y cuarenta y cinco de la tarde, los trabajadores por ejemplo Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solier Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado; Luís Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela, Arturo COI Luy y Mirtha Yleana Llanos Marín, estuvieron presentes según el empleador en el Local de la CTP entre las once de la mañana y las cinco y cuarenta y cinco de la tarde del día veintiocho de Enero del 2007, participado activamente de la constitución y aprobación de los estatutos del supuesto sindicato, en su condición de miembros, sin embargo dichos trabajadores mencionados habrían estado en sus respectivos centros de trabajo e incluso manifiesta de que los Señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas habrían declarado ante el Notario de que no asistieron a dicha asamblea; al respecto los hechos indicados se hallan referidos a las actividades sindicales amparadas en el Artículo 28 de la Constitución Política del Estado, con la que el Estado reconoce los derechos sindicales y cautela su ejercicio democrático, garantiza la libertad sindical entre otros, de tal manera su regulación jurídica, los deberes y derechos son independientes al contrato de trabajo y de otro lado conforme lo explicó el actor en la declaración de parte actuada de oficio (véase fs.203), la Asamblea convocada para el domingo, veintiocho de Enero del 2007, fue realizado en la modalidad de ASAMBLEA ABIERTA por motivos de que sus colegas tenían que trabajar ese día en distintas horas y a ello se debía la citación desde las ocho de la mañana a las cinco de la tarde, además por las condiciones de trabajo en unas tiendas les daban la hora de refrigerio una hora y en otros hasta dos horas entre otros, al respecto la parte demandada, pese a que dichos hechos inculcados no están relacionados con los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, no ha probado en autos (en proceso judicial), la hora en que haya sido firmado por los trabajadores aludidos la relación de asistentes y que las firmas le hayan sido suplantadas a los trabajadores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, o que estas sean falsas, por cuanto las declaraciones notariales no resultan suficientes para determinar su falsedad, aún más si no ha anexado al escrito de de su alegato la relación de los afiliados o asambleístas del día 28 de Enero del 2007, pues posterior a ello, con fecha once de Febrero del 2007, hubo una convocatoria a una Asamblea General Extraordinaria de Ratificación de las Asambleas Generales del 28 de Enero del 2007 y del 01 de Febrero del 2007, en la examinado, la relación de afiliados y asistentes (véase fs.62 a 66), no se registra ni se registró a las referidas personas trabajadores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas, la misma que viene a ser la última relación, Registrado en la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; por tanto por las circunstancias analizadas, por parte del empleador hubo una inadecuada tipificación de la falta grave, pues los hechos examinados no se refieren a los deberes esenciales del contrato de trabajo de manera directa, como manda la ley y de otro lado los hechos en que se sostiene no se hallan fehacientemente probados en el presente proceso judicial, pues no basta, la existencia de un trámite de acuerdo a ley, sino las faltas graves, deben configurarse con su comprobación objetiva, correlacionado a ello, la configuración de que se haga irrazonable, la subsistencia de la relación laboral; por lo que se concluye que el despido fue injustificado, en tal sentido atendiendo el contexto del Artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido en números cláusulas, las causales del despido nulo las siguientes: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. b) Ser candidato a representante de los Trabajadores o



*Pauli Doroteo*  
 Dr. PIETRO ANGELO PAULI DOROTEO  
 Secretario Judicial  
 21° Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

actuar o haber actuado en esa calidad. c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25. d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma. e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa. (Inciso modificado por el Artículo 1º de la Ley Nº 27185, publicada el 19-10-99), y en caso de autos la conducta del Empleador se halla incurso en el inciso a) y b) del Artículo 29 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece es nulo el despido que tenga por motivo a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; pues de ello se evidencia que después de las actividades sindicales y haber sido elegido como Secretario de Defensa del "SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. - PERÚ, la misma que quedó registrado definitivamente en el Ministerio de Trabajo con fecha diecinueve de Febrero del 2007 (véase fs.67), ~~la constitución del sindicato no puede ser calificada por el Empleador de un SUPUESTO~~ sindicato y que la intención del actor hubiera sido OBIENER ventaja para gozar del fuero sindical, ya que, lo que determina la constitución de la Junta Directiva es la Asamblea y no a voluntad del actor, como pretende dar entender la demandada en su carta de preaviso de despido y de despido y ratificado definitivamente en la Asamblea General extraordinaria de Ratificación de las Asambleas Generales del 28 de Enero del 2007 y Primero de Febrero del 2007 (fojas 60); pues a mayor abundamiento, lo que se desprende es que, una vez ~~constituido el sindicato, los trabajadores sientan en el acta de fecha Primero de Febrero su percepción inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes del sindicato~~ (véase fs.36), afectando la libertad sindical o derecho de sindicación, lo cual el Estado Democrático de Derecho Constitucional peruano no permite, sino la repugna (Art.28 CPE), y de otro lado el Artículo 3 del Decreto Ley Nº 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece que la afiliación es libre y voluntaria y no puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo, tanto más si después de subsanada los errores observados por el Ministerio de Trabajo, fu admitida su Registro ante dicha entidad Pública; por tanto el actor conforme dispone el Artículo 30 del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estuvo amparado por el fuero sindical, la misma que garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación, en ciertas circunstancias especiales, como en las prescritas en el Artículo 31 de la aludida norma entre otros<sup>1</sup>, los miembros de los sindicatos en

<sup>1</sup> Artículo 31.- Están amparados por el fuero sindical: a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después. b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical. El estatuto señalará qué cargos comprende la protección. c) Los delegados a que se refiere el artículo 15 y los representantes a que se refiere el artículo 47 de la presente norma. d) Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste. e) Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo. Las partes podrán establecer en la convención colectiva el número de dirigentes amparados. A falta de acuerdo los dirigentes amparados en sindicatos de primer grado, no excederán de tres (3) dirigentes si el sindicato tiene hasta cincuenta (50) afiliados, agregándose un (1) dirigente por cada cincuenta (50) afiliados adicionales, hasta un máximo de doce (12) dirigentes. En las federaciones dos (2) dirigentes multiplicados por el número de

24

formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después y los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical, sin embargo el empleador, no ha tenido en cuenta el referido dispositivo legal y de estricto cumplimiento; por estas consideraciones y atendiendo a que el emplazado tiene la condición de rebelde, se debe disponer la reposición y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el caso, incluido los incrementos conseguidos por negociación colectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes y asimismo los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y de ser el caso, con sus respectivos intereses; conforme dispone el Artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. **SEPTIMO.-** Análisis de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario: El actor ha demandado subordinadamente la de indemnización por Despido Arbitrario, la misma se halla amparado Constitucionalmente en el Artículo 27° de la Constitución Política del Estado, otorga taxativamente al trabajador adecuada protección al que es objeto de despido arbitrario, a través de normas desarrolladas, estableciendo o poniendo límites a la facultad del empleador de comunicar al trabajador su decisión de poner fin a la relación de trabajo, pese a que ello tiene la característica principal de unilateral, permitiéndole solamente que ello se produzca por causa justificada o injustificada pagado, cuando dicha circunstancia se suscite; y el acto de despedir consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral como la decisión unilateral efectuado por el empleador de extinguir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo; para el despido de un trabajador sujeto a la actividad privada que labore las horas ordinarias del trabajo, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y **DEBIDAMENTE** comprobada y ella puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador y en caso de autos el actor demanda como pretensión subordinada la de indemnización por despido arbitrario, sosteniendo (véase fs.72), de que le ha levantado cargos de supuestas faltas graves contempladas en el inciso a) y d) del Artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, faltas que nunca habría cometido y al respecto la parte demandada en su escrito de alegatos purgando su rebeldía sostiene la comisión de falta grave por parte del actor; sin embargo, estando a que se viene estimando judicialmente la existencia de un despido nulo, por lo que estando a lo establecido en el Artículo 87 del Código Procesal Civil, la pretensión es subordinada cuando queda sujeta a la eventualidad de la propuesta como principal sea desestimada, en caso de autos la pretensión principal de Nulidad de Despido viene siendo atendido, por ende, la pretensión subordinada de Indemnización por despido arbitrario, deviene en sin objeto su pronunciamiento. **OCTAVO.-** Las demás pruebas actuadas valoradas en forma conjunta, utilizando una apreciación razonada, por cuanto ya se efectuó las valoraciones esenciales y determinantes conforme dispone el Artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 y Artículo 197° del Código Procesal Civil d aplicación supletoria al caso de autos de conformidad a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Finales de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corroboran que se viene estableciendo y de igual forma la declaración de parte del actor actuado c oficio en al audiencia única, en nada varía lo analizado, por el contrario corroboran posición y pretensión del actor. Por estos fundamentos y atendiendo a los princip

sindicatos afiliados, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de quince (15) dirigentes ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. En la Confederación hasta dos (2) dirigentes multiplicados por el número de federaciones afiliadas, no pudiendo sobrepasar en cualquier caso de veinte (20), ni comprender más de un (1) dirigente por empresa. Mediante convención colectiva se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados por el fuero sindical. No podrá establecerse ni modificarse el número de dirigentes amparados por el fuero sindical por acto o norma administrativa.

**PODER JUDICIAL**

*Paul*

Dr. PIETRO ANGELO PAULI DOROTEO  
Secretario Judicial  
21° Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

rectores del proceso laboral y de conformidad al Artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, Artículos 27°, 30°, 47° de la Ley acotada, Inciso 2) del Artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 14° y 15° de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y demás normas glosadas y apreciadas. Impartiendo Justicia Laboral a Nombre de a Nación: **SENTENCIO** declarando **FUNDADA** la demanda de fojas sesenta y ocho a setenta y siete interpuesto por don JUAN MANUEL CHINCHAY SILVA contra TIENDA DEPARTAMENTAL SAN MIGUEL S.A. (integrante del GRUPO RIPLEY S.A. - PERU) sobre NULIDAD DE DESPIDO, PAGO DE REMUNERACIONES CAIDAS o REMUNERACIONES DEVENGADAS; en consecuencia **DECLARO** la NULIDAD DEL DESPIDO suscitado en la persona del demandante, consecuentemente **REPONGA** al actor en el mismo Centro de Trabajo, en el mismo cargo y derechos adquiridos, en el plazo de VEINTICUATRO HORAS, bajo apercibiendo de las multas establecidas en la ley, de consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución. **ORDENO** el pago de las remuneraciones dejadas de percibir en ejecución de sentencia, desde el diecinueve de Febrero del dos mil siete hasta el lapso que efectivamente sea reincorporado al centro laboral, la misma que debe quedar determinado con el promedio de las últimas seis remuneraciones fijas y variables y las obtenidas a raíz de Negociaciones Colectivas si hubiere; y, reconozca los respectivos depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios; más intereses de ley. **RECOMIENDESE** por esta única vez a la entidad demandada respetar el derecho sindical del actor y normas relativas a dicho fuero. **SIN OBJETO** pronunciarse sobre la pretensión subordinada de Indemnización por Despido Arbitrario. Así lo pronuncio, mando y firmo en la Sala de mi Despacho. **NOTA** todo trámite es gratuito, a excepción de tasas judiciales y derecho de notificaciones y denuncie a todo aquel que pretenda cobrar por algún acto judicial.-----

PODER JUDICIAL

*Paul*  
Dr. PIETRO ANGELO PAULI DOROTEO  
Secretario Judicial  
21° Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

de  
la  
os  
es

# ANEXO 8





Demandante: Mirtha Yleana Llanos Marín.  
Demandado: Tienda Departamental Los Olivos S.A.  
Materia: Nulidad de despido.  
Secretario: Luis Varas Muñoz.  
Expediente No. 183427-2007-087.

**SENTENCIA No. 29-2008-27° J.L.I**

Resolución No. ONCE  
Lima, Veintiocho de Marzo  
del dos mil ocho.-

**VISTOS;** Resulta de autos que de fojas 74 a 83, Mirtha Yleana Llanos Marín, interpone demanda en contra de Tienda Departamental Los Olivos S.A., peticionando que se declare la nulidad de su despido, y como consecuencia de ello se le reponga en su puesto habitual de labores y el pago efectivo de sus remuneraciones devengadas hasta la fecha de su reposición, incluyendo los incrementos que se consigan por negociación colectiva, más los intereses generados. Señala haber laborado para su ex empleadora desde el 07 de julio de 1997 al 19 de febrero del 2007, fecha en la que menciona fue despedida en forma ilegal, sólo por el hecho de ser fundadora del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, así como por ejercer el cargo de secretaria de organización del mismo, cumpliendo un record laboral de 9 años y 7 meses. Indica haberse desempeñado como vendedora integral del departamento de electrónica mayor de la Tienda Departamental de Los Olivos S.A., siendo su última remuneración de S/2,267.35 nuevos soles. Respecto al despido, señala que el mismo tiene como antecedente la constitución del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú, el mismo que se constituyó mediante asamblea de trabajadores del 28 de enero del 2007 y ratificada mediante asamblea del 01 de febrero del 2007, notificándole a su empleador el día 05 de febrero del mismo año. Agrega que su condición de dirigente sindical se encuentra acreditado por el expediente presentado ante la División de Registros Sindicales Número 24637-2007-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS, el mismo que contiene tanto el acta de constitución del 28 de enero del 2007, el padrón de afiliados, los estatutos, la nómina de la Junta Directiva, el acta de ratificación de la constitución del Sindicato, así como los nuevos padrones de los afiliados, adjunto a todo ello la comunicación de la creación del sindicato que se efectuó a sus empleadores con fecha 05 de febrero del 2007, acto último que indica dio lugar al despido, toda vez que de manera inmediata luego de tomar conocimiento de su labor sindical como dirigente fue despedida. Menciona que con relación a las imputaciones dadas por su ex empleadora mediante carta de pre aviso y de despido respecto a la supuesta falta grave cometidas las mismas no son más que consecuencia de la violación de sus empleadores respecto a interferir en la vida sindical de sus trabajadores, como a la coacción de la libre decisión de organizar un sindicato en defensa de sus derechos laborales, levantando de manera tendenciosa cargos de supuestas faltas graves, las mismas que indica nunca ha cometido. Admitida la demanda a trámite y realizado el correspondiente emplazamiento la demandada cumple con absolverla conforme a la documental de fojas 131 al 153, sustentándola en la normatividad jurídica que cita, oportunidad en la que señala fácticamente

LOS ANTONIOS  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
LIMA

que, conforme se advierte de autos, la actora no ha cumplido con acreditar que su despido responda a su participación como miembro del sindicato, ni muchos menos que haya existido una relación de causa-efecto entre el motivo que alega y su despido, toda vez que no ha cumplido con demostrar actividad reiterada y maliciosa por parte de su ex empleadora en contra de los derechos de sus trabajadores, siendo que su representada en ningún momento buscó atentar contra los derechos de organización ni de representación sindical, toda vez que el único hecho real que motivo a su representada para proceder al despido de la actora se debió a las faltas graves cometidas, las mismas que se evidencia en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, y el de brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, hechos que se vieron reflejados una vez que los dirigentes sindicales, incluida la actora, remitieron al empleador carta de fecha 05 de febrero del 2007, en donde se hace de su conocimiento la conformación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, en el cual se señala que con fecha 28 de enero del 2007 entre las 11:00 de la mañana y las 5:45 de la tarde, la actora en conjunto con sus compañeros se habrían reunido en el local de la Confederación de Trabajadores del Perú, donde se encontraba registrado los nombres y firmas de los concurrentes, hecho último que se contradice, con la información manejada por la empresa, ya que según el registro de asistencia del personal que ese día fue a laborar entre las 11:00 de la mañana y 5:40 de la tarde tanto la actora como algunos del personal figuran como asistentes al centro de trabajo, y por otro lado figuran como asistentes de la asamblea de trabajadores, siendo imposible (según señala) que la actora y otros trabajadores hayan podido estar físicamente en dos lugares al mismo al tiempo, hecho que se aprecia en dos declaraciones notariales efectuadas por los trabajadores Carlos Benza Narrea y César Bambaren Rojas, quienes manifiestan que no asistieron a la asamblea de constitución del Sindicato, y sin embargo sus firmas figuran en el acta como si hubieran asistido, así como también se observa que en ese mismo día y en ese lapso de tiempo del observa que tanto en el control de asistencia, así como e registro de ventas, se denota que la actora estaba laborando en el centro de trabajo, configurándose de esta manera el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral, aún cuando su persona se encontraba en el ejercicio de su libertad sindical, al brindar información falsa a la empresa con la clara intención de obtener una ventaja cual era de gozar del fuero sindical, y siendo que jamás ha impedido que la demandante acudiera en pleno ejercicio de sus derechos sindicales, a la participación de la constitución de la misma. Citadas las partes a audiencia única, la misma se realizó conforme a los términos del acta de fojas 172 a 174, la que se llevó con la asistencia de ambas partes. En ella se declaró saneado el proceso, no pudiéndose llevar acabo conciliación alguna se procedió a fijar los puntos controvertidos y a la admisión y actuación de los medios probatorios propuestos. Por consiguiente, siendo el estado de la causa el de emitir sentencia y **CONSIDERANDO; Primero.-** Que, conforme al artículo 27 de la Ley 26366 (Ley Procesal de Trabajo) corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos de trabajo, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo,

TRIBUNAL DE JUSTICIA  
 LABORAL  
 DE LA  
 CIUDAD DE  
 LIMA  
 BOGOTÁ  
 2007  
 172  
 174  
 175  
 176  
 177  
 178  
 179  
 180  
 181  
 182  
 183  
 184  
 185  
 186  
 187  
 188  
 189  
 190  
 191  
 192  
 193  
 194  
 195  
 196  
 197  
 198  
 199  
 200

3. Al empleador la causa del despido, al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; **Segundo.**- Que, la relación laboral entre las partes se encuentra acreditada con las copias de las boletas de pago obrantes a fojas 02 a 07, por lo que se tiene por cierto que la actora ha laborado para la demandada durante el periodo del 07 de julio de 1997 hasta el 19 de febrero del 2007; **Tercero.**-Que, la actora ha invocado como causal de su despido las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo No.003-97-TR, causales conforme a las cuales es nulo el despido de un trabajador por la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales o ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; no obstante ello la empresa demandada ha señalado que el despido de la actora se ha producido por haber incurrido en falta grave conforme a los incisos a) y d) del artículo 25 de la citada norma legal consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y por brindar información falsa a su empleador con la intención de obtener una ventaja personal; **Cuarto.**- Que, a fojas 08 a 10 obra la carta de preaviso de despido remitida por la demandada de fecha 08 de febrero del 2007, obrando a fojas 17 a 19 la carta de despido de fecha 16 de febrero del 2007; **Quinto.**- Que, a fojas 20 a 37 obran la SOLICITUD DIRIGIDA por Giuseppe Moretti Pozada en representación del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú dirigida al SUB DIRECTOR DE REGISTROS GENERALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE FECHA 30 DE ENERO DEL 2007 solicitando la inscripción del mencionado Sindicato, adjuntando el acta de constitución del mismo de fecha 28 de enero del 2007, hoja de asistencia de los trabajadores a dicha reunión entre los que se encuentra la demandante, aprobación de sus estatutos y el nombramiento de su primera junta directiva; así mismo a fojas 40 obra copia del acta de asamblea general de fecha 01 de febrero del 2007 mediante el cual se acuerda reestructurar la Junta Directiva por un inminente riesgo de despido masivo en contra de los dirigentes e integrantes del Sindicato, remplazando en la directiva a los trabajadores que pudieran estar con contrato a plazo fija para evitar dificultades en su contratación, así SE NOMBRA A LOS NUEVOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA, DESIGNÁNDOSE ENTRE ELLOS A LA DEMANDANTE MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN COMO SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN, el mismo que fuera puesto en conocimiento de la empresa demandada mediante comunicación de fecha 02 de febrero del 2007 y recepcionado por esta con fecha 05 de febrero del 2007 como se advierte de la documental de fojas 38 y 39; así como de la autoridad administrativa de trabajo en la misma fecha (05 de febrero del 2007) como se advierte de la documental de fojas 43 a 45; **Sexto.**- Que, de lo antes expuesto es de concluirse que es un hecho objetivo y cierto que LA EMPRESA DEMANDADA DESDE EL 05 DE FEBRERO DEL 2007 TENÍA CONOCIMIENTO NO SÓLO DE LA EXISTENCIA DE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. SINO QUE ADEMÁS TENIA CONOCIMIENTO QUE LA DEMANDANTE TENIA EL CARGO DE SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN; **Séptimo.** ->

7.1. Que, no obstante ello la demandada cursa carta de preaviso a la demandante con fecha 08 de febrero del 2007 imputándole la comisión de faltas graves previstas en los incisos a) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral consistentes en el incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe

LOIS ENRIQUE VARGAS MURDO  
 Subdirector General  
 del Subdirector General  
 del Subdirector General  
 del Subdirector General

laboral y por brindar información falsa a su empleador con la intención de obtener una ventaja personal; **7.2.** Que, en principio cabe resaltar la fecha de remisión de la carta de preaviso esto es que la misma se ha remitido dentro de las 72 horas de haber tomado conocimiento de la formación de la organización sindical y de los integrantes de su Junta Directiva; **7.3.** Que, así mismo de la carta de preaviso se advierte que la demandada cuestiona el hecho que de acuerdo al acta de constitución del Sindicato (producida el 28 de enero del 2007) estuvieron presentes (entre las 11:00am y las 5:40pm) en la asamblea los trabajadores Carlos Benza Narrea, César Augusto Bambarén Rojas, Elmer Córdova Espinoza, Víctor Cáceres Soto, Miguel Salem Morón, Jhony Solier Villanueva, Walter Espinoza Catacora, Cristian Pacheco Maldonado, Luis Saavedra Vela, Silvia Ramírez Vela y Arturo Choy Luy e inclusive la propia demandante, no obstante que en dicho horario estuvieron laborando en sus respectivos centro de trabajo, señalando que resulta imposible que estuvieran presentes en dos lugares distintos a la vez, agregando que los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas han declarado (notarialmente) no haber asistido a la referida asamblea y que las firmas que aparecen en el padrón de afiliados no son suyas, lo que significaría la pérdida de la confianza al incumplir elementales obligaciones de trabajo, lo que significa brindar información falsa al empleador a fin de obtener una ventaja personal como es gozar del fuero sindical; **Octavo.-** Que, el numeral 13 del artículo 2 de la Constitución del Estado establece como un derecho fundamental de toda persona el derecho a asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley, lo que es concordante el artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en cuanto establece que "El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.", esto significa que ninguna persona y en especial ningún trabajador requiere el consentimiento de su empleador para la conformación o afiliación a un sindicato, porque dicha decisión sólo le corresponde a cada trabajador, admitir lo contrario significaría negar la existencia de dicho derecho fundamental; **Noveno.-** Que, la imputación que hace la empresa demandada respecto del incumplimiento de obligaciones en que habría incurrido la actora, no resulta ser tal, puesto que el Sindicato del cual forma parte existe y como tal ha sido reconocida por la autoridad administrativa de trabajo como se advierte de la correspondiente constancia de inscripción automática emitida por la División de Registro Sindical de fecha 19 de febrero del 2007 obrante a fojas 71 luego de cumplidos los requisitos que la ley señala como se desprende del tenor del citado documento, en este sentido los cuestionamientos que se hacen respecto de la presencia física o no de los integrantes del mismo al momento de la constitución del sindicato sólo pueden corresponder a los propios integrantes de la referida organización sindical, no así al empleador, pues la conformación del mismo corresponde a la asamblea general que es la que decide la constitución del mismo, la aprobación de sus estatutos, la conformación de su junta directiva y los integrantes de esta, no siendo obligación del trabajador (que se derive del contrato de trabajo) el informar o no de la asistencia a una reunión de la cual no forma parte el empleador, pues esta organización sólo tiene que ver con la adecuada defensa de sus intereses frente al empleador; **Décimo.-** Que, así

PUEBLO JUDICIAL  
 ENRIQUE VARAS MORALES  
 Presidente Judicial  
 del Tribunal Laboral de Lima  
 para supervisar el proceso

mismo la imputación referida a la presunta obtención de una ventaja personal, como sería el de beneficiarse del fuero sindical, tampoco resulta ser tal, dado que dicho beneficio proviene de un mandato legal, no tratándose de un beneficio que se atribuya al propio trabajador por decisión unilateral, sino más bien es consecuencia de la decisión de la asamblea general al designar a tal o cual trabajador como su representante, a lo que se agrega el hecho que lo mismo hubiera sido que la demandante sea o no la designada, pues igualmente el mismo beneficio recaería en otro trabajador que la asamblea designe, dado que se trata de un beneficio impersonal, por lo tanto dicha falta grave tampoco existió; **Décimo primero.**- Que, la demandada ha hecho referencia que dos de los trabajadores que aparecieron firmando el acta de constitución del sindicato de fecha 28 de enero del 2007 (Carlos Alberto Benza Narrea y César Augusto Bambarén Rojas), han presentado declaraciones juradas ante notario señalando que no asistieron a la referida asamblea y que tampoco firmaron el padrón de asistencia, como se advierte de las declaraciones obrantes a fojas 108 y 109, no obstante lo afirmado, no se encuentra acreditado que efectivamente las firmas consignadas no correspondan a los referidos declarantes y tampoco existen pruebas de la asistencia o no de los referidos trabajadores a la misma, y sin embargo ello no quita ni agrega nada al hecho del despido efectuado por parte de la demandada; **Duodécimo.**- Que, no deja de llamar la atención que de los 09 trabajadores integrantes de la primera junta directiva constituida el 28 de enero del 2007 según consta a fojas 23, dos de ellos (Giuseppe Moretti Pozada quien era Secretario general y Araceli Peláez Terrones quien era Secretaria de asistencia social), han celebrado con la empresa convenios de cese por mutuo disenso con fecha 31 de enero del 2007 como se advierte de las documentales de fojas 176 y 177, es decir dentro de las 72 horas de haberse constituido el Sindicato, más aun cuando en los referidos documentos se especifica que el cese de los mismos se producía el mismo 31 de enero del 2007; adicionalmente a ello es de advertirse y como se ha indicado los trabajadores Carlos Benza Narrea quien era secretario de organización y César Augusto Bambarén Rojas aparezcan declarando no formar parte del Sindicato y que la demandante quien era Secretaria de organización de acuerdo a la nueva junta directiva reestructurada el 01 de febrero del 2008 aparezca como despedida por supuestas faltas graves y así mismo el trabajador Juan Manuel Chinchay Silva quien era Secretario de defensa también haya sido despedido como se advierte de la copia de la sentencia expedida por el Vigésimo Primer Juzgado laboral de esta Corte y que obra a fojas 211 a 215, lo que denota la actitud de la empresa demandada de realizar actos antisindicales que atentan contra el legítimo derecho de los trabajadores de constituir y formar parte de un Sindicato, lo que ameritaría la imposición de una sanción; **Décimo tercero.**- Que, así mismo la demandada ha señalado como argumento de defensa citando a Jurisprudencia de la Corte Suprema (Casación No.1080-2001-LIMA adjuntado como anexo 1-F de fojas 106-107), ha señalado que para que se configure la causal de nulidad de despido es necesario que el trabajador no sólo presente una queja o reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes, sin que es requisito sine qua non para su procedencia que existan actitudes o conductas precedentes de éste último que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente cualquier reclamo de sus trabajadores, no obstante ello la propia Corte Suprema en la Casación No.2402-2005-Callao publicado en el

LEON ENRIQUE VARRAS  
 Secretario Judicial  
 870 Juzgado Laboral de Lima  
 parte superior de corte

diario oficial El Peruano con fecha 30 de noviembre del 2007 ha señalado que "El supuesto contenido en el artículo 47 del Decreto Supremo NO. 001-96-TR, referido a que la queja o reclamo debe necesariamente encontrarse precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, excede el marco de la ley reglamentada [El Decreto Legislativo No.728], pues no interpreta o reglamenta estrictamente, sin oque agrega un supuesto de hecho no contenido en la norma principal. [...], en tal virtud, no corresponde aplicar en el presente proceso el artículo 47 del Decreto supremo No.001-96-TR a efectos de interpretar el artículo 29, inciso c) del Decreto Legislativo No.728, pues dicha norma restringe indebidamente los supuestos legales para declarar nulo el despido, desnaturalizando la norma reglamentada en contravención del citado artículo 138, inciso 8 de la Constitución"; **Décimo cuarto**.- Que, adicionalmente es de indicarse que la propia Corte Suprema al resolver un caso similar al presente en la Casación No.1241-2003-Chincha publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de noviembre del 2004 ha establecido que "[A] diferencia de las causales previstas en el artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR cuya comprobación exige un juicio de valor destinado a establecer la relación de causalidad existente con el despido ulterior, la vulneración del fuero sindical, tiene rasgos esencialmente objetivos, pues el despido se produjo por ser el accionante secretario de organización del sindicato, además de ser miembro del sindicato en formación, se produce durante el lapso que va desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después de producido el mismo, se presume por ley su ilegalidad y/o nulidad, salvo la comisión de falta grave debidamente comprobada. [...] no existe necesidad de indagar si existe o no nexo causal entre la afiliación del trabajador a un sindicato en formación con su posterior despido, pues este se presume si se produce dentro del lapso establecido en el texto original del artículo 31 inciso a del Decreto Ley No. 25593 (reproducido en la Ley No. 27912), publicada el ocho de enero del dos mil tres). Tan cierto resulta dicho análisis que incluso tratándose del cese por causa objetiva existe, por mandato del artículo 63, inciso b del Decreto Supremo No. 001-96-TR, la obligación de justificar específicamente la inclusión de trabajadores amparados por el fuero sindical, ya que el sólo hecho de tenerlo le otorga ciertas ventajas en relación con otros trabajadores que no detentan tal atributo"; **Décimo quinto**.- Que, por consiguiente habiéndose acreditado que el cese de la demandante se ha producido como consecuencia de su participación en la constitución del sindicato y por formar parte además de la Junta Directiva del mismo a tenor de lo prescrito en los incisos a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo No. 003-97-TR el mismo deviene en nulo, debiendo ordenarse su reposición a su puesto habitual de labores con reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de su cese, esto es desde el 19 de febrero del 2007 hasta la fecha de su reposición efectiva; **Décimo sexto**.- Que, además ~~el Convenio No. 98 de la OIT sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva ratificado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa No. 14712 del 15 de noviembre de 1963, en su artículo 2 establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, siendo que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto "despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su~~

TRIBUNAL JUDICIAL  
 LEONARDO VARGAS MURILLO  
 Jefe Juzgado Judicial  
 en materia de fuero sindical y de  
 fuero de agencia de viajes

participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"; **Décimo séptimo.**-Que, siendo que la pretensión principal de la demanda viene constituida por la pretensión de nulidad de despido la misma que mediante la presente Resolución se está amparando, conforme al artículo 78 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario propuesta en la demanda; **Décimo Octavo.**-Que, siendo que los demás medios de prueba aportados no enervan el sentido y la conclusión expresada en la presente Resolución; En mérito a estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación, **FALLO:** declarando FUNDADA la demanda de fojas 74 a 83, interpuesta por MIRTHA YLEANA LLANOS MARÍN en contra de TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A., en consecuencia NULO EL DESPIDO. ORDENO que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la empresa demandada reponga a la demandante en sus labores habituales, abonándosele las remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, más los intereses legales, costas y costos, los mismos que serán determinados en ejecución de sentencia y RECOMIÉNDESE A LA EMPRESA DEMANDADA POR ESTA ÚNICA VEZ RESPETAR EL DERECHO SINDICAL DEL ACTOR ASÍ COMO LAS DEMÁS NORMAS RELATIVAS A DICHO FUERO, BAJO APERCIBIMIENTO DE LEY. HÁGASE SABER.

**LOSA JUZGADO**  
**LOSA ENRIQUE VARAS MURDOZ**  
 Secretario Judicial  
 1ro Juzgado Laboral de Lima  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

# ANEXO 9





PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA  
Edif. Javier Alzamora Valdez

02/06/2008 16:48:26  
Pag. 1 de 1

Cargo de Ingreso de Escrito  
( Centro de Distribucion General )

-----

Expediente	:183427-2007-00087-0	F.Inicio:23/02/2007 16:41:10
Juzgado	:27vo JUZGADO LABORAL	
Documento	:ESCRITO	
F.Ingreso	:02/06/2008 16:48:25	Folios : 12
Presentado	:DEMANDADO	TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS SA
Especialista	:VARAS MUÑOZ, LUIS	
Cuántia	: .00	N Copias/Acomp : 1
Cedulas	:0 SIN CEDULAS DE NOTIFICACION	
Dep Jud	:0 SIN DEPOSITO JUDICIAL	
Arancel	:2 614821 S/.140.00 615803 S/.7.28	

Sumilla : APELACION DE SENTENCIA

Observacion : SIN ANEXOS. ADJ. 1 COPIA DE ESCRITO.

TEJADA COSTILLA, MIRIAM MILAGRITOS  
Ventanilla 17  
Módulo 5  
LOCAL SALAVERRY  
82918-2008  
NL5-023244-0

41 PODER JUDICIAL 41  
Corte Superior de Justicia de Lima  
CENTRO DE DISTRIBUCION GENERAL  
C. D. G.  
02 JUN. 2008  
41 EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ 41

**Banco de la Nación**  
 COMPROBANTE DE PAGO  
 PODER JUDICIAL

CODIGO : 07935  
 APELACION DE SENTENCIA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
 DEPEN. JUD: 300150101  
 JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

N. EXPDTE.: 87-2007  
 MONTO S/.: \*\*\*\*\*140.00

614821-1 02JUN2008 9680 1965 0098 13:45:45

196500130  
 "Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

8002646-Q-41

PARA USO DEL CLIENTE

CLIENTE

EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ

**Banco de la Nación**  
 COMPROBANTE DE PAGO  
 PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
 DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
 DEPEN. JUD: 300150101  
 JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

CANT. DOC.: 0002  
 MONTO S/.: \*\*\*\*\*7.22

615803-0 02JUN2008 9680 1965 0098 13:46:30

196500131  
 "Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

8002647-Q-41

PARA USO DEL CLIENTE

CLIENTE

EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ

**AL PODER JUDICIAL**  
 Corte Superior de Justicia de Lima  
 CENTRO DE REGISTRO GENERAL  
**C. D. 02 JUN. 2008**  
**AL FISCAL ZAMORA VALDES**

C. EXPEDIENTE: N° 087-2007  
 C. ESPECIALISTA: LUIS VARAS  
 C. ESCRITO N°  
**APELACIÓN DE SENTENCIA**

**AL 27° JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:**

**TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.** en los seguidos por  
**MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**,  
 atentamente decimos:

Dentro del plazo establecido por el artículo 62° de la Ley Procesal del Trabajo, interponemos recurso de **APELACIÓN** contra la sentencia emitida por su juzgado, mediante la cual declara fundada la demanda, solicitando que los autos se eleven al superior jerárquico a quien solicitamos que revoque la apelada y declare infundada la demanda, por los fundamentos que exponemos a continuación:

**I.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO IMPUGNATORIO**

- 1.- Como se ha expuesto oportunamente, los motivos que sustentaron el despido de la actora fueron la comisión de las siguientes faltas graves:
  - a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, regulada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y
  - b) Brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja personal, regulada en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
  
- 2.- Los hechos en que se sustentó el despido fueron que el 5 de febrero de 2007 la demandante comunicó que se habría constituido el

266

Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, supuestamente integrado por diversos trabajadores de diversas empresas del mismo sector de actividad. A dicha comunicación se adjuntó un Acta de Constitución en la que se da cuenta que supuestamente el 28 de enero de 2007, entre las 11:00 a.m. y las 5:40 p.m. se habrían reunido en el local de la CGTP, sito en Jr. Ayacucho N° 173, Cercado de Lima, 36 trabajadores cuyos nombres, apellidos y firmas figuran en el Padrón de Afiliados a dicho supuesto sindicato.

No obstante lo anterior, nuestra empresa descubrió y acreditó documentalmente que varios de los supuestos "asistentes" a la asamblea de constitución del sindicato (incluida la demandante entre ellos) realmente no asistieron y por el contrario se encontraban laborando normalmente en sus respectivas empresas empleadoras, por lo que sus firmas habían sido falsificadas.

Incluso dos de estos trabajadores (los señores Carlos Benza Narrea y César Bambarén Rojas) declararon ante Notario Público que en efecto sus supuestas firmas plasmadas en aquel padrón no eran suyas sino que eran firmas falsas (ver Anexo 1-G de la contestación a la demanda).

Más aún, está acreditado en autos que la demandante firmó una carta dirigida a nuestra empresa en la que comunicó la existencia del sindicato, la realización de la asamblea de constitución y adjuntó el padrón de asistentes (ver Anexo 1-H de la demanda).

Como resulta evidente, tales hechos no sólo implican una falta a la honorabilidad y la ruptura de la buena fe laboral que son deberes esenciales de todo trabajador que es parte de una relación laboral, pero no sólo eso, sino también significa que se ha cometido la falta grave consistente en proporcionar al empleador información falsa a fin

265

de obtener protección del fuero sindical y eventualmente gozar de licencias sindicales.

3.- No obstante lo anterior, el juzgado ha declarado fundada la demanda esencialmente por los siguientes argumentos:

3.1.- Que el incumplimiento de obligaciones laborales y la presentación de información falsa no se han acreditado, ya que el sindicato existe y prueba de ello es la emisión de la constancia de inscripción automática emitida por el Ministerio de Trabajo, luego de haberse cumplido los requisitos que exige la ley para tal constitución.

3.2.- Que la obtención de una ventaja tampoco se acredita, ya que el beneficio del fuero sindical fluye de un mandato legal y no de un acto unilateral del trabajador. Así, se trata de una consecuencia del nombramiento por parte de la Asamblea General del trabajador como representante del sindicato.

3.3.- Que no se encuentra acreditado que los señores Carlos Benza y César Bambarén realmente no hayan asistido a la Asamblea General de constitución del sindicato ni que sus firmas en los padrones sean falsas. Además, señala el juzgado, ello no quita ni agrega nada al despido de la actora.

3.4.- Que el contexto de hechos revelan una actitud antisindical de la empresa, ya que dos de los miembros de la junta directiva inicial cesaron por mutuo disenso el 31 de enero de 2007, dos miembros de la junta directiva reestructurada fueron despedidos por falta grave y dos afiliados más niegan haber estado presentes en la constitución del sindicato.

Todos estos fundamentos no son ciertos ni válidos y serán contradichos uno a la vez en los siguientes puntos del presente recurso.

4.- Para efectos de desmentir las afirmaciones hechas por el juzgado en la sentencia materia de apelación y acreditar la realización de las faltas graves que ocasionaron el despido, haremos un recuento detallado de los hechos PROBADOS que implicaron la comisión de tales faltas graves:

4.1.- En el acta de constitución del sindicato, se afirma que la asamblea general se reunió el 28 de enero de 2007. En dicha acta se indica que estuvo presente el señor Carlos Benza Narrea (incluso se indica que pidió la palabra para manifestar ciertos puntos de vista). Estos hechos han sido desmentidos mediante una declaración realizada ante un Notario Público por el propio señor Benza, quien sostiene que no asistió a la referida reunión, lo que además se acredita con el control de ventas realizadas por él en la fecha que supuestamente asistió a la asamblea, que demuestran que él se mantuvo en el centro de trabajo laborando normalmente.

No obstante las evidencias que hemos presentado para acreditar la falsedad de lo que se indica en el acta de constitución del sindicato, el juzgado ha pasado por alto las evidencias y sin argumento alguno que desmienta lo que hemos acreditado documentalmente, desacredita la manifestación notarial del señor Benza e ignora su registro de ventas que acreditan que realmente nunca asistió a la referida asamblea. Esto es de suma relevancia en la medida que de haberse tomado seriamente en consideración nuestras pruebas se acreditaría la falsedad de la información que la demandante nos

proporcionó, ya que no sólo nos habría alcanzado documentos con información falsa, sino que además la existencia del sindicato sería legalmente inválida.

Más aún, el juzgado ha realizado un DEFICIENTE análisis de las pruebas aportadas por la propia demandante, ya que en la sentencia concluye que no se acredita la inasistencia del señor Benza a la asamblea, pero no sólo resta valor alguno a nuestras pruebas, sino que no repara en que en el supuesto padrón de asistentes a la asamblea, ofrecido por la demandante como "prueba", no figura el señor Benza.

- 4.2.- En la misma acta de constitución del sindicato se indica que estuvo presente el señor César Bambarén Rojas, el mismo que supuestamente integró la comisión estatutaria que redactó el estatuto del sindicato durante la supuesta asamblea. Sin embargo, el propio señor Bambarén ha declarado bajo juramento y ante Notario Público que no asistió a la mencionada reunión y también ha negado que la firma que se le atribuye en el supuesto padrón de asistentes sea suya. No obstante ello, el juzgado considera que "no existen pruebas de que el referido señor no asistió", pasando por alto la declaración jurada de éste y además ignorando el control de ventas ofrecido como prueba por nuestra empresa, en el que se acredita que dicho señor estuvo laborando en su centro de trabajo normalmente el día de la supuesta asamblea general.

En consecuencia, si está probado que el trabajador estuvo laborando normalmente en el centro de trabajo y además niega ante Notario Público haber asistido a la asamblea general y niega la autenticidad de la firma que se le atribuye en el supuesto "padrón de asistentes", no comprendemos cómo es

posible que el juzgado sostenga que no existen pruebas de su inasistencia a la asamblea.

4.3.- El juzgado ha asumido sin ningún cuestionamiento ni análisis crítico lo sostenido en la supuesta acta de reunión del sindicato fechada el **01 de enero de 2007**, según la cual se reestructuraba la Junta Directiva del sindicato por un "inminente peligro de despido de sus dirigentes e integrantes del sindicato". Sin embargo, el juzgado no repara en el hecho que nuestra empresa recién tomó conocimiento de la supuesta existencia del sindicato a través de la carta que éste nos remitió el **05 de febrero de 2007**. Esto es, cuatro (4) días después de la supuesta reunión en la que se indica que existe un inminente riesgo de despidos masivos.

La pregunta que inmediatamente surge a partir de esta incongruencia entre las fechas en que sucedieron los hechos y lo sostenido por el sindicato es: ¿si nuestra empresa recién se enteró de la existencia del sindicato el 5 de febrero, cómo es posible que se sostenga la existencia de un inminente riesgo de despidos masivos contra los dirigentes e integrantes del sindicato?

Más aún, no existe prueba alguna en autos que le permitan sostener al juzgado que nuestra empresa tenía conocimiento de la existencia del sindicato antes del 5 de febrero de 2007. Entonces, ¿cómo el juzgado puede recoger y otorgarle validez a la supuesta amenaza de despidos masivos contra los trabajadores sindicalizados al día 1 de febrero de 2007? ¿Bajo que argumento o prueba recoge esa arbitraria e improbadada afirmación y la expone como sustento a favor del fallo emitido?



261

4.4.- En la sentencia materia de apelación se recoge el hecho que el señor Giuseppe Moretti (inicialmente Secretario General del sindicato, conforme se indica en el acta de constitución) concluyó su relación laboral con nuestra empresa el 31 de enero de 2007. Sin embargo, el 01 de febrero de 2007, a pesar de no ser trabajador de nuestra empresa, asistió a la reunión del sindicato, la dirigió y firmó el padrón de asistentes. Este es un vicio sustancial en el procedimiento de constitución y funcionamiento del sindicato, ya que dicha reunión carece de validez en la medida que se contravino una norma expresa de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según la cual los sindicatos sólo pueden ser integrados por los trabajadores de la empresa, del gremio o de la rama a la que pertenecen. Ello tiene mucha relevancia para los hechos que exponemos a continuación, pero antes es necesario dejar constancia que el juzgado simplemente ha pasado por alto este vicio en el procedimiento de constitución del sindicato, afirmando que el mismo se constituyó correctamente y se cumplieron todos los requisitos que la ley exige para tal acto.

4.5.- Esta probado conforme al anexo 1-J de la demanda que el día 5 de febrero de 2007 (fecha en la que se nos informó de su constitución), el sindicato aún no estaba reconocido ni registrado como tal ante el Ministerio de Trabajo, ya que éste observó una serie de deficiencias que impedían su registro. Así, era falso que al 5 de febrero de 2007 el sindicato ya se encontrara legalmente bien constituido y registrado ante el Ministerio de Trabajo.

Uno de los puntos que el Ministerio de Trabajo observó fue que no quedaba claro qué tipo de sindicato era. Ello se debió a que los supuestos integrantes provenían de diversas empresas de la

misma actividad pero distintas e independientes entre sí, lo que sólo podría dar lugar a un sindicato de rama. No obstante ello, el padrón de asistentes consignaba una cuestionable cantidad de supuestos asistentes de 22 personas, cuando la ley exige para la constitución de un sindicato de rama de actividad por lo menos 50 trabajadores. Es decir, el sindicato no había sido legalmente constituido en la medida que NO CONTABA CON EL NÚMERO MÍNIMO DE INTEGRANTES EXIGIDO POR LA LEY. Como consecuencia de ello, ERA FALSO QUE AL 5 DE FEBRERO DE 2007 EXISTIERA EL SINDICATO.

4.6.- Es recién que supuestamente el 11 de febrero de 2007 se habría realizado una asamblea general para ratificar los acuerdos del 28 de enero de 2007. Lo que significa que en el mejor de los casos el sindicato se habría podido constituir legalmente el 11 de febrero de 2007 y comunicó este hecho al Ministerio de Trabajo el día 16 de febrero de 2007. Es por ello que la constancia de inscripción del Ministerio de Trabajo fue emitido el 19 de febrero de 2007. Como consecuencia de ello, se reitera que ES FALSO QUE EL 5 DE FEBRERO DE 2007 EXISTIERA EL SINDICATO.

4.7.- Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, consideramos que el juzgado una vez más no ha evaluado con seriedad y detenimiento las pruebas aportadas en autos, ya que tras un simple análisis del anexo 1-K de la demanda, se puede verificar que en el acta de la supuesta reunión del 11 de febrero de 2007 se mencionan como asistentes a 52 personas, en un listado que empieza con el nombre del señor Walter Jhonnatan Ruiz Crisanto y concluye con el nombre del señor José Sánchez Cubas. De ese listado de supuestos asistentes el padrón registra la firma de sólo 41 personas, una de las cuales era

supuestamente el señor César Bambarén Rojas, quien recordemos declaró que no asistió a asamblea o reunión alguna de constitución y que su firma fue falsificada; con lo cual realmente el padrón contaba con 40 firmas de los asistentes declarados en el acta de la asamblea general del 11 de febrero de 2007<sup>1</sup>.

Dada la insuficiencia de firmas, el sindicato optó por agregar irregularmente la firma de 9 trabajadores más que NO FUERON DECLARADOS COMO ASISTENTES A LA ASAMBLEA del 11 de febrero de 2007, con las que TAMPOCO ALCANZAN LAS 50 FIRMAS LEGALMENTE REQUERIDAS PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO DE RAMA.

De ello se desprende que el juzgado ha resuelto el presente proceso sin haber analizado a fondo las pruebas ofrecidas por las partes, recogiendo fácilmente los argumentos de la demandante y rigiéndose por prejuicios o apariencias, ya que no existe otra explicación para el fallo emitido con argumentos simplistas como que la existencia del sindicato está acreditada con la emisión de la constancia de registro del Ministerio de Trabajo, cuando se sabe perfectamente que el Ministerio de Trabajo no realiza un análisis exhaustivo de los requisitos de constitución de los sindicatos en la medida que sólo otorga una constancia de carácter NO CONSTITUTIVO DE DERECHOS, por lo que incluso tras su emisión se puede solicitar ante el Poder Judicial la disolución del sindicato por carecer de los requisitos constitutivos que exige la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

---

<sup>1</sup> No firmaron el padrón de asistentes los señores: César Bambarén Rojas (firma falsificada), Elmer Córdova Espinoza, Cesibell Díaz Espichán, Miguel Salen Morón, Antonio Pay Pay Paredes, César Quiroz Díaz, Yen Escobedo Escobedo, Martín Perleche Otbro, José Abanto Baca, Giovanna Masías Crisanto, José María Gallagher y José Sánchez Cubas.

5.- A modo resumen, podemos sostener enfáticamente que desde el momento que la demandante comunicó hechos falsos a nuestra empresa relacionados con la existencia del sindicato así como de sus asistentes al acto de constitución, ha incurrido en las faltas graves que se le imputaron oportunamente, por lo que NO ha sufrido un despido nulo, ya que además aquella comunicación de hechos falsos implicaba el logro ILEGAL de la protección de fuero sindical para su persona cuando al no encontrarse debidamente constituido el sindicato, la demandante no podía ser legalmente su dirigente, lo que suponía la obtención de una ventaja de forma contraria a ley.

**II.- PERJUICIO QUE NOS CAUSA LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA**


La sentencia apelada nos perjudica en la medida que declara nulo el despido de la actora sin fundamentos válidos, lo que implica que de ser ejecutada dicha resolución tendríamos que reincorporar a una ex trabajadora que realmente cometió faltas graves que convirtieron en inviable la relación laboral que manteníamos con ella. Además, se nos ocasionaría un grave perjuicio económico al tener que abonarle las remuneraciones dejadas de percibir desde su fecha de despido hasta su reincorporación efectiva.

**POR TANTO:**

Solicitamos que se tenga por apelada la sentencia y que se eleven los autos al superior jerárquico, a quien solicitamos que revoque la apelada y reformándola la declare infundada.

**OTROSÍ DECIMOS:** Adjuntamos copias del presente escrito, el arancel por apelación de sentencias y el pago por derecho de notificación.

Lima, 30 de mayo de 2007.

  
RICARDO HERRERA VASQUEZ  
ABOGADO  
C.A.L.: 17948  
C.I.C.: 6128

  
ITALO MOTTOLA FLORES  
ABOGADO  
REG. C.A.L. 23426



# ANEXO 10



280

Señores:  
MONTES MINAYA  
NUE BOBBIO  
SERPA VERGARA

Lima, primero de diciembre del dos mil ocho.-

VISTOS: En Audiencia Pública del 07 de octubre del 2008, con el Informe Oral del letrado Mateo Tincopa Calle, abogado patrocinante del demandante e interviniendo como Vocal Ponente el Señor Fernando Montes Minaya, con la prórroga concedida y teniendo en cuenta el periodo concedido por licencia, vienen en revisión la Sentencia de fecha 28 de marzo del 2008 obrante a fojas 235 a 241 que declara fundada la demanda por apelación de la emplazada quien precisa sus agravios a fojas 245 a 254 señalando: 1) que se encuentra acreditado que la demandante firmó una carta dirigida a su empresa en la que comunicó la existencia del sindicato, la realización de la asamblea de constitución y adjunto el padrón de asistentes consignando datos y firmas falsas; siendo que ello no solo implica una falta de honorabilidad y ruptura de la buena fe laboral sino falta grave de proporcionar al empleador información falsa a fin de obtener protección del fuero sindical y gozar de licencias sindicales; 2) el juzgado ha pasado por alto las evidencias de falsedad alegadas por su representada tales como la manifestación notarial de Carlos Benza y el registro de ventas que acredita que el actor realmente nunca asistió a la asamblea; 3) la falsedad de la información proporcionada denota que la existencia del sindicato sería legalmente inválida; 4) que no se repara en que en el padrón de asistentes a la asamblea ofrecido por la demandante como prueba no figura el señor Benza; 5) en el acta de Constitución del Sindicato se indica que estuvo presente Cesar Bambarén Rojas quien supuestamente integró la comisión estatutaria que redactó el estatuto del Sindicato no asistió a la mencionada reunión tal como se desprende de la declaración jurada ante Notario Público; 6) que no se tuvo en cuenta que su representada tomó conocimiento de la supuesta existencia del sindicato a través de carta que le remitieron el 05 de febrero del 2007; 7) que Guisepppe Moretti concluyó su relación laboral con su representada el 31 de enero del 2007, sin embargo al 01 de febrero del 2007 pese a no ser trabajador asistió a la reunión del Sindicato y firmó el padrón de asistentes, lo cual constituye un vicio sustancial en el procedimiento de constitución y funcionamiento del sindicato; 8) que resulta falso que al 05 de febrero del 2007 el sindicato se encontraba legalmente constituido y registrado ante el Ministerio de Trabajo; 9) que el sindicato no fue legalmente constituido en la medida que no se cumplía con el número mínimo de integrantes exigido por la ley y; CONSIDERANDO: PRIMERO: que, la nulidad del despido consiste en

MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA  
SECRETARIA DE SALA  
Primer Sala Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA  
SECRETARIA DE SALA  
Segunda Sala Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**EXPEDIENTE N° 5666-08-S**

la reconstitución jurídica de la relación laboral, esto es el derecho del trabajador a la reposición en su trabajo siempre y cuando acredite que se ha vulnerado derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano, estipulados numerus clausus en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en consonancia con el artículo 23° de la Constitución Política del Estado que en su párrafo tercero establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; **SEGUNDO:** Que, la actora sustenta su demanda de nulidad de despido basado en las causales previstas en los literales a) y b) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, señalando haber sido despedida con fecha 19 de febrero del 2007, por ejercer actividades sindicales al fundar el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú y por ejercer el cargo de Secretaria de Organización del Sindicato que fue constituido en sendas asambleas de trabajadores realizadas el 28 de enero del 2007 y ratificada el 01 de febrero del 2007; siendo que en tales casos de violación de derechos fundamentales le corresponde al trabajador procurar la carga probatoria a fin de generar certeza en el juzgador respecto a la ocurrencia de los hechos alegados; **TERCERO:** Que, de conformidad con el inciso 3) del artículo 27° de la Ley Procesal de Trabajo "Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto", por lo que dado que la emplazada refiere que el actor habría cometido falta grave prevista en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR corresponde que previo a establecerse si el cese se produjo como represalia a las actividades sindicales de la actora, verificar primero si el hecho del despido obedece a causa justa, determinando la existencia o no de las causas invocadas por el empleador y si se ha cumplido con el procedimiento de despido que establece el Decreto Supremo N° 003-07-TR de la Ley de productividad y Competitividad Laboral; **CUARTO:** Que, mediante Carta Notarial de Preaviso de fecha 08 de febrero del 2007 obrante a fojas 8/10 la emplazada imputa al actor la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -Ley de Productividad y Competitividad Laboral por haber incumplido las obligaciones laborales al quebrantar la buena fe laboral y brindar información falsa al empleador cuando comunicó con fecha 05 de febrero del 2007 la creación de un supuesto Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA adjuntando el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007, documento en el cual figuran como asistentes trabajadores que en el mismo día y lapso de tiempo se mantuvieron laborando en sus respectivos centros de trabajo, lo que la actora procede

**PODER JUDICIAL**  
MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA  
SECRETARIA DE SALA  
Primera Sala Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**  
MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA  
SECRETARIA DE SALA  
Primera Sala Laboral de Lima

EXPEDIENTE N° 5666-08-5

a efectuar sus descargos con fecha 14 de febrero del 2007 obrante a fojas 11/14 y finalmente por Carta Notarial de fecha 16 de febrero del 2007 obrante a fojas 17/19 la emplazada sosteniendo que el actor no habría desvirtuado las faltas graves imputadas procede a formalizar el despido sin precisar la fecha desde la cual se efectiviza dicha medida; QUINTO: Que, las faltas imputadas por la emplazada no se hallan debidamente probadas, toda vez que la Carta Notarial del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. dirigida a la emplazada con fecha 05 de febrero del 2007 en la que se comunica la creación de un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley-SUTRAGRISA no resulta una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007, siendo que el alegar la falsedad de las firmas contenidas, tal como se desprende de la Certificación Notarial de fojas 108/109, y referir que algunos trabajadores no se encontraban presentes en dicha Asamblea no resta validez a la celebración de dicho acto, dado que debió efectivizar sus cuestionamientos ante la autoridad administrativa de Trabajo correspondiente por lo que deben desestimarse los agravios expresados por el apelante; SEXTO: Que, de la comunicación efectuada el 05 de febrero del 2007 obrante a fojas 38 a 42 se precisa que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encontraba protegida por el fuero sindical previsto en el artículo 31° del Decreto Ley 25593, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador acaecido el 05 de febrero del 2007 y hasta tres (3) meses después el mismo no podía ser despedida; no obstante a ello habría sido despedida sin justa causa el 09 de febrero del 2007, tal como se desprende de la constatación Policial de fojas 15, y atendiendo a que la emplazada habría tenido conocimiento oportuno de la designación de la actora como representante sindical; existen suficientes elementos de prueba que permiten determinar que el despido habría sido consecuencia directa de las actuaciones de formación del Sindicato Único de Trabajadores del grupo RIPLEY S.A. -PERÚ; por estas consideraciones CONFIRMARON la Sentencia de fecha 28 de marzo del 2008 obrante a fojas 235 a 241 que declara fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordena a la demandada reponer a la actora en su puesto habitual de trabajo; con lo demás que contiene, en los seguidos por MIRTHA YLEANA LLANOS MARIN con TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A. sobre nulidad de despido y otro; y los devolvieron al Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

PODER JUDIC...  
 MAGDALENA ROSARIO PAZ CAMA  
 SECRETARIA DE SALA  
 Primera Sala Laboral de Lima  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



# ANEXO 11



306

NOTIFICACION JUDICIAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA PRIMERA SALA LABORAL

Av. Arnaldo Marquez N° 1065 - Jesus María

Señor (es): TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.

Dirección: CASILLA N° 992 CAL - [LIMA]

EXPEDIENTE N° 5666-08

Señor(es):  
MONTES MINAYA  
LADRON DE GUEVARA SUELDO  
SERPA VERGARA

Lima, 03 de marzo de 2009.-

COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA  
ARCHIVADO  
000522  
21 MAR 2009  
50864

Dando cuenta en la fecha el recurso presentado por la parte Demandante, al retorno del periodo vacacional: **ATENDIENDO: Al Principal:** Que, las facultades de este Órgano de mérito se limitan a analizar que el Recurso de Casación cumple con los requisitos contenidos en los artículos 55° y 57° de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 2665, modificada por la Ley N° 27021, por lo que siendo así y habiendo dado cumplimiento a la normativa precitada en tanto se ha interpuesto el Recurso de Casación dentro del plazo de la Ley, con la tasa judicial que acompaña; en consecuencia, **CONCEDIERON** el Recurso de Casación interpuesto por la parte demandada Tienda Departamental los Olivos S.A., contra la Sentencia de Vista de fecha 01 de diciembre del 2008; y **ORDENARON** se eleven los autos a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia, con la debida nota de atención; **Al Primer y Segundo Otrosí Decimos:** Téngase presente:-

PODER JUDICIAL

En los seguidos por: LLANOS MAPEN MIRTHA YLEANA

Con: TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.

Sobre NULIDAD DE DESPIDO

María Luz Frisencho Aparicio

Con rubrica de los Sres. Vocales.- Notificandose conforme a ley.- Firmado por la Secretaria de la PRIMERA SALA LABORAL DE LIMA


SECRETARIA

Primera Sala Laboral

14/03/2009

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

2009 FEB -4 PM 3:47

 **Banco de la Nación**  
RECIBIDO  
BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 07951  
RECURSO DE NULIDAD Y CASACION


DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
DEPEN. JUD: 380150101  
SALA LABORAL CORTE SUP. DIST. JUD. LIMA

N. EXPDTE.: 5666-08  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*560.00

570531-1 04FEB2009 9600 3300 0046 14:27:43

CLIENTE

13300016279 -X-1  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

 **Banco de la Nación**  
BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO  
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970  
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20505116772  
DEPEN. JUD: 380150101  
SALA LABORAL CORTE SUP. DIST. JUD. LIMA

CANT. DOC.: 0002  
MONTO S/.: \*\*\*\*\*7.30

570841-0 04FEB2009 9600 3300 0046 14:28:00

CLIENTE

13300016378 -X-1  
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

PUT

2009 FEB -4 PM 3: 47

RECIBIDO

Expediente N° 5666-08  
Secretaria: Magdalena Paz  
Escrito N°

**INTERPONEMOS RECURSO DE  
CASACION**

**A LA PRIMERA SALA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
LIMA:**

**TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS S.A.**, en los seguidos por la señora Mirtha Yleana Llanos Mapén, sobre nulidad de despido, atentamente decimos:

Que, con 21 de enero del año 2009, hemos sido notificados con la Resolución de fecha 1° de diciembre del año 2009, mediante la cual se confirma la Sentencia de fecha 28 de marzo del año 2008, emitida por el Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, la misma que declaró fundada la demanda de nulidad de despido, ordenándonos la reposición de la actora en su puesto habitual de trabajo.

En ese sentido, al no encontrarnos de acuerdo con lo resuelto por la Sala Laboral por los errores sobre el derecho material incurridos y de conformidad con lo establecido en los artículos 54° y siguientes, de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley 27021, interponemos **RECURSO DE CASACION** en función de los siguientes argumentos:

**I. FIN Y PROCEDENCIA DEL PRESENTE RECURSO DE CASACION**

1. De conformidad con el artículo 54°, inciso a) de la Ley Procesal del Trabajo, el recurso de casación tiene como uno de sus fines esenciales la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral.

En el presente recurso de casación, como desarrollaremos más adelante, vamos a cuestionar la **aplicación indebida de una norma de derecho material**: el artículo 31, literal a) del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones

laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Asimismo, el artículo 25º, literal d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En esa medida, cumplimos con uno de los fines esenciales de la casación, cual es la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral.

2. El artículo 55 inciso a) de la Ley Procesal del Trabajo establece que, el recurso de casación procede contra las sentencias expedidas en revisión por las Salas Laborales de las Cortes Superiores de Justicia que resuelvan el conflicto jurídico planteado por las partes.

La Resolución de vista materia de la presente impugnación es una sentencia de Sala Laboral que resuelve el conflicto jurídico planteado por las partes, si hubo o no nulidad de despido, al pronunciarse sobre el fondo del asunto declarando fundada la demanda.

## **II. REQUISITOS DE FORMA.-**

El artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo establece diversos requisitos de forma para interponer el recurso de casación, los cuales cumplimos cabalmente en el presente escrito:

- a) Debe interponerse ante la Sala que expidió la resolución impugnada (inciso a). El presente recurso está dirigido y será presentado ante la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, que emitió la Resolución de vista materia del presente cuestionamiento.
- b) Debe interponerse dentro del plazo de 10 días de notificada (inciso b). La Resolución de vista nos fue notificada el 21 de enero del año 2009, por lo que estamos presentando el recurso de casación en tiempo oportuno.

- c) Debe acreditarse el pago de la tasa judicial respectiva (inciso d), como lo hacemos adjuntándola al presente escrito.

### III. CAUSALES

Según el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo son causales del recurso de casación, entre otras:

- a) La aplicación indebida de una norma de derecho material (inciso a);
- b) La inaplicación de una norma de derecho material (inciso c); y
- c) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia (inciso d).

A continuación, vamos a analizar la forma en la cual se cumplen estas causales en el presente caso.

### IV. CAUSALES EN LOS CUALES SE FUNDAMENTE NUESTRO RECURSO DE CASACIÓN

#### A. APLICACIÓN INDEBIDA DE NORMAS DE DERECHO MATERIAL: INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL ARTÍCULO 25º, LITERAL D) DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADA MEDIANTE EL DECRETO SUPREMO Nº 003-97-TR

1. La resolución de la Sala Laboral señala en su Quinto Considerando lo siguiente: **"Que, las faltas imputadas por la emplazada no se hayan debidamente probadas, toda vez que la Carta Notarial del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. dirigida a la emplazada con fecha 05 de febrero del 2007 en la que se comunica la creación de un Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley – SUTRAGRISA no resulta una actuación a instancia personal del emplazado, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del 2007.**

siendo que el alegar la falsedad de las firmas contenidas, tal como se desprende de la Certificación Notarial de fojas 108/109, y referir que algunos trabajadores no se encontraban presentes en dicha Asamblea no resta la validez a la celebración de dicho acto, dado que debió efectivizar sus cuestionamientos ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente por lo que deben desestimarse los agravios expresados por el apelante” (sic) (el subrayado es nuestro).

2. De la lectura de lo anterior, se revela que para la Primera Sala Laboral, no fue justificado imputarle a la demandante la falta grave señalada en el literal d) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante **LPCL**), dado que la “falsedad” de las firmas para la conformación del Sindicato (el cual la demandante aprovechó para obtener la condición de dirigente sindical), **NO** fue una actuación a instancia personal de la demandante, sino una actuación colectiva de varios trabajadores quienes designaron sus representantes y suscribieron el Acta de Constitución de fecha 28 de enero del año 2007, con firmas falsificadas (hecho acreditado en autos y no desvirtuado por la Sala Laboral).

Asimismo, la Primera Sala Laboral considera –erróneamente claro- que no debimos imputarle a la demandante la falsedad de las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, pues dicho acto no resta validez a la celebración del mismo, debiendo nuestra empresa haberlo cuestionado sólo a la autoridad administrativa correspondiente (es decir, por más que haya existido falsedad en las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, no debimos imputarle a la demandante dicha falta grave, pues además de que la falta fue colectiva, solo debimos quejarnos de la conformación del sindicato a la autoridad administrativa, más no cuestionar de dichos actos a los trabajadores vinculados y a los que aprovecharon de la constitución del Sindicato –aunque sea irregular- para obtener una condición de dirigente sindical, como lo hizo la demandante).

3. De esta manera, consideramos que las fallas en la interpretación del literal d) del artículo 25º de la LPCL, se basan en dos razones principalmente:

(ii) En considerar que para que se configure la falta grave consistente en proporcionar información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, tiene necesariamente que partir de una actuación a instancia personal, independientemente haya existido o no una falsedad en la información para obtener -efectivamente- una ventaja (en este caso: la condición de dirigente sindical), y a pesar de que **NO** existe norma legal alguna o jurisprudencia que pueda solventarlo; y

(iii) En considerar que, por más que haya existido la falsedad de algunas firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, la empresa no debió imputar a los trabajadores vinculados falta alguna, en función de que dicha situación (la falsificación de firmas), no invalidaría el acto. De esta manera, solo nuestra empresa debió cuestionar la conformación del Sindicato ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante **AAT**), no sancionar a los trabajadores involucrados o que aprovecharon la conformación de dicho Sindicato (incluso formado con las irregularidades detalladas), para obtener una condición ventajosa (de dirigente sindical), como efectivamente lo hizo la demandante.

4. En este sentido, procederemos a detallar nuestros fundamentos para cada uno de los errores expuestos.

4.1. Es un hecho acreditado en autos que el Acta de Constitución del Sindicato utilizó para su conformación una serie de firmas falsificadas, de varios trabajadores del Grupo Ripley, pues varios trabajadores figuraron como que asistieron a la reunión de constitución cuando realmente se encontraban laborando.

Si bien éste acto, como dice la sentencia cuestionada, fue una actuación colectiva (avalado incluso por la misma demandante como Secretaria de Organización del



Sindicato), el hecho que **NO** haya sido estrictamente una actuación a instancia personal, ello **NO** quiere decir que debemos obviar el hecho de que la demandante haya aprovechado de dicho acto para conformar su condición de dirigente sindical y, de esa manera, aprovechar de los beneficios que dicha condición significa. Además, ese hecho de "aprovechamiento" de la constitución del Sindicato, cuando para aquel se utilizó firmas falsificadas, es un acto claramente de actuación a instancia personal, cometido por la demandante.

Este fue el motivo por el cual se despidió a la demandante, como se trató de dejar en claro, sin embargo para que la Primera Sala Laboral no interpretó bien lo cuestionado. Sorprendentemente se ha inventado algo que ninguna norma lo señala para librar de responsabilidad a la demandante, sin fundamento jurídico alguno.

- 4.2. Sin embargo, lo más importante del error cometido por la Primera Sala Laboral no radica en lo expuesto, sino que la falta grave imputada, como bien lo señala expresamente la norma sobre la materia, NO señala que el acto deba ser de actuación personal para que se configure la falta grave. El hecho de que el acto de constitución del sindicato, en el cual se utilizó irregularmente el procedimiento para aquel (dado que fue dotado de firmas falsificadas de varios trabajadores), independientemente haya sido o no una actuación colectiva o no, la intención de la norma o la interpretación correcta de ella radica en que haya sido aprovechado o no un acto falso o irregular para obtener una ventaja y este hecho está de más acreditado en autos.

- 4.3. La Primera Sala Laboral ha mal interpretado y, por ende, aplicado incorrectamente el literal d) del artículo 25º de la **LPCL**, pues ha restringido su aplicación desvirtuándolo del sentido que efectivamente posee.

En efecto, la Primera Sala Laboral determina con su arbitraria aplicación que, para que el hecho de proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja, sea configurado como falta grave, el acto de haber

proporcionado información falsa tiene que ser necesariamente una actuación de instancia personal, más no colectiva, por más que la demandante --a sabiendas de las arbitrariedades cometidas colectivamente o no- se haya aprovechado de ello para obtener efectivamente una ventaja.

Lo expuesto claramente desnaturaliza el sentido de la norma, pues permitiría, como en el presente caso, que actos irregulares cometidos colectivamente, por más que el trabajador despedido haya sido partícipe del acto irregular o lo haya avalado, no sean suficientes para sancionar a un trabajador que aprovechó del hecho de que se haya proporcionado información falsa al empleador para obtener una ventaja.

Lógicamente **NO** podemos permitir que la Primera Sala Laboral brinde ésta interpretación en contra de derecho, situación que debe ser subsanada por la Corte Suprema. La verdadera aplicación de la norma en cuestión, la cual califica un acto como falta grave y por ende causa justa de despido, es verificar el hecho objetivo si es que el trabajador proporcionó o no información falsa a su empleador para obtener una ventaja, independientemente si el hecho que configuró la falsedad haya nacido de una actuación colectiva o de instancia personal.

En el caso de autos, la demandante se aprovechó del Acta de Constitución del Sindicato, a pesar de que haya sido conformado por varias firmas falsas, incluso lo avaló como Secretaria de Organización del mismo, para obtener su condición de dirigente sindical (lógicamente una ventaja a razón de todos los derechos laborales que gana a través de dicha condición).

De esta manera, para la Corte Suprema no debe quedar duda que la Primera Sala Laboral ha incurrido en una aplicación indebida de las normas laborales, en este caso, del artículo 25º, literal d), de la **LPCL**, con considerar se configura la falta grave detallada sólo si la información falsa nace de una actuación de instancia

personal, y **NO** como objetivamente y claramente lo señala dicho dispositivo legal.

5. Por otro lado, consideramos que existe otra aplicación indebida del literal d), del artículo 25º de la **LPCL**, tras la Primera Sala Laboral considerar que, por más que haya existido la falsedad de algunas firmas en el Acta de Constitución del Sindicato, la empresa no debió imputar a los trabajadores vinculados falta alguna, en función de que dicha situación (la falsificación de firmas), no invalidaría el acto, quedándole solamente a la empresa cuestionar la conformación del Sindicato ante la **AAT**, sin sancionar a los trabajadores involucrados con la falsedad de las firmas y de los que aprovecharon de las mismas.

5.1. En efecto, la aplicación indebida al respecto la fundamentamos porque la Primera Sala Laboral, arbitrariamente, dispone que la empresa se encontraría imposibilitada de sancionar a los trabajadores que falsificaron las firmas en el Acta de Constitución del Sindicato y a los que hicieron provecho de aquella, por más que se haya configurado una falta grave, dado que para ello **SÓLO** la empresa debía acudir a cuestionar la conformación del Sindicato ante la **AAT**.

5.2. La Primera Sala Laboral lo que está realizando con esa tan cuestionable aplicación de las normas es, sin motivo legal alguno, restringir la aplicación como causa justa de despido del artículo 25º, literal d) de la **LPCL**, a pesar de que se haya configurado objetivamente la falta grave detallada en aquella por un trabajador.

No existe norma legal alguna que disponga de alguna restricción o requisito previo para la configuración de la falta grave de tal inciso, pero sin embargo la sentencia cuestionada lo hace, sin fundamento ni razonamiento jurídico alguno. Además, la Primera Sala Laboral limita, repetimos sin fundamento jurídico ni motivación alguna, un derecho del empleador al de sancionar a los trabajadores vinculados a una falta grave, para dejarlo solo al campo de la **AAT**, lo que es doblemente cuestionable.

- 5.3. Es decir, la Primera Sala Laboral nos indica con su aplicación indebida del derecho material que si existe algún cuestionamiento respecto a la validez de un Acta de Constitución de Sindicato, por más que la irregularidad haya sido provocada por la falta grave de algunos trabajadores, el empleador se encontraría imposibilitado de sancionar a los mismos, dado que la **AAT** se encargaría de cuestionar o no la validez del Acta.

Por expuesto por la Primera Sala Laboral lógicamente no tiene motivación alguna, de ahí deriva su irregularidad, pues sólo esta tratando de limitar la aplicación del inciso en cuestión para suprimir la falta grave imputada a la demandante y que fue materia de su despido.

La Primera Sala Laboral se está inventando una alternativa a actuar que deja impune a los trabajadores que, conforme a lo descrito legalmente, han podido incurrir en faltas graves, lo que lógicamente debe ser subsanado por la Corte Suprema.

6. De manera que, queda demostrado que el pronunciamiento de vista incurrió en una aplicación indebida de una norma de derecho material (artículo 25º, literal d) de la **LPCL**), por lo que se ha configurado la primera causal para la procedencia del presente recurso de casación.

**B. APLICACIÓN INDEBIDA DE NORMAS DE DERECHO MATERIAL: INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL ARTÍCULO 31º, LITERAL A) DEL DECRETO LEY N° 25593**

1. La resolución de la Sala Laboral señala en su Quinto Considerando lo siguiente: **"Que, de la comunicación efectuada el 05 de febrero del 2007 obrante a fojas 38 a 42 se precisa que la actora actuaba como Secretaria de Organización del sindicato, por lo que se encuentra protegida por el fuero sindical previsto en el artículo 31º del Decreto Ley 25593, motivo por el cual desde la comunicación efectuada al empleador acaecido el**

05 de febrero del 2007 y hasta tres (3) meses después el mismo no podía ser despedida; no obstante a ello habría sido despedida sin causa el 09 de febrero del 2007 (...) y atendiendo que la emplazada habría tenido conocimiento oportuno de la designación de la actora como representante sindical; existen suficiente elementos de prueba que permiten determinar que el despido habría sido consecuencia directa de las actuaciones de formación del Sindicato (...)” (sic) (el subrayado es nuestro).

De la lectura de lo anterior, se revela que para la Primera Sala Laboral, es **IMPOSIBLE** despedir a un trabajador, por más que haya incurrido el mismo en falta grave, hasta luego de tres (03) meses de haber comunicado a su empleador su condición de dirigente sindical, tal y como supuestamente lo indica el literal a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593.

Es decir, el pronunciamiento de vista nos enseña que para los dirigentes sindicales existe más que una estabilidad absoluta durante los primeros tres (03) meses de conocida su condición, pues tendrían carta abierta para cometer cualquier falta grave, las veces que quieran, dado que no podrían ser despedidos durante dicho plazo.

2. Lógicamente, lo expuesto obedece a una aplicación indebida del literal a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, pues lo que verdaderamente señala dicho artículo es quienes y por cuánto tiempo gozan algunos trabajadores de fuero sindical. La norma **NO** dice por ningún lado que durante dicho plazo los trabajadores poseer alguna cualidad que les permita no ser despedidos a pesar de cometer faltas graves.
3. Es más, si la demandante era Secretaria de Organización, como también la sentencia de vista lo reconoce expresamente, lo que le correspondía **NO** era la aplicación del literal a) (pues no era cualquier miembro del Sindicato), sino por el

contrario, correspondía la aplicación del literal b) del artículo 31º del Decreto Ley Nº 25593.

En efecto, el literal b) del artículo 31º del Decreto Ley Nº 25593, señala que gozan del fuero sindical los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. Dicho literal era el que correspondía aplicar para la determinación o no del fuero sindical de la demandante, **NO** el literal a), más aún para lo que lo utiliza la Primera Sala Laboral (para determinar la imposibilidad de despedirla, por más que cometa una falta grave).

4. Ahora bien, como adelantábamos, el literal a) del artículo 31º del Decreto Ley Nº 25593, **SÓLO** indica qué trabajadores y por cuánto tiempo gozarían de fuero sindical. **NO** significa de ninguna manera la imposibilidad de despedir o no a un trabajador, a pesar de que haya cometido faltas graves o no.
- 4.1. El fuero sindical, según el artículo 30º del Texto Único Ordenado de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR (en adelante, **TUO LRCT**), es aquel que **"(...) garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin causa justa debidamente demostrada o sin su aceptación (...)"**. **NO** es un mecanismo para prolongar la vigencia de una relación laboral cuando se convierte insostenible por las faltas graves cometidas en contra del empleador y mucho menos, un mecanismo que impida el ejercicio del poder de dirección del referido empleador.
- 4.2. Ciertamente, el hecho que un trabajador goce de la protección del fuero sindical **NO** quiere decir que tenga "carta blanca" para realizar cualquier acto, incluso faltas graves y salir bien librado del tema. Antes bien, el propio artículo 30º del **TUO LRCT** establece expresa y explícitamente limitaciones a los traslados y al despido, dejando a salvo la potestad del empleador de imponer

la sanción de despido por la causa justa contemplada en la Ley, esto es, por ejemplo, por la comisión de faltas graves. Pues, el hecho de que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, **NO** significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones.

- 4.3. Luego, no queda sino por reiterar que el fuero sindical que se atribuye la demandante **NO** puede servir para **SOPORTAR** una relación de trabajo **INSOSTENIBLE POR LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS EN CONTRA DE LOS INTERESES LEGÍTIMOS DE NUESTRA EMPRESA**, como pretende la actora.

Lo expuesto se encuentra respaldado por reconocida doctrina laboral peruana, entre los cuales destacamos al reconocido laboralista el Doctor Guillermo Boza Pró, quien señala en uno de sus artículos referentes al tema, titulado "Despido Nulo y Protección de la Libertad Sindical", lo siguiente:

*"(...) dicha protección (la del fuero sindical) no supone una patente de corzo para que puedan incurrir en incumplimientos laborales sin que sean pasibles de ser sancionados en tanto dure el mandato representativo. Hay que decir, sin embargo, que no es pacífica en la doctrina la determinación de la responsabilidad que genera el incumplimiento de las obligaciones a las que -como cualquier trabajador- están sujetos los dirigentes sindicales. El punto polémico se centra no en el extremo de exonerar de toda responsabilidad a los representantes de los trabajadores por las infracciones que hayan efectuado, sino en la posibilidad de ubicar dentro del poder sancionador del empresario aquellas infracciones que se pudieran haber cometido con ocasión del ejercicio de la función representativa (...)" (sic).*

De texto transcrito se evidencia que resulta incuestionable que los trabajadores que poseen los beneficios del "fuero sindical" **NO** se encuentran permitidos que realizar cualquier acción en el ejercicio de su función representativa, pues igualmente se encuentran sujetos al cumplimiento de sus obligaciones de trabajo, así como de actuar acorde a nuestra legislación vigente.

5. De esta manera, la Primera Sala Laboral nuevamente se equivoca en señalar mediante su pronunciamiento de vista que, a razón del artículo a) del artículo 31º del Decreto Ley N° 25593, la demandante por los primeros (3) meses de conocida su condición de dirigente sindical, no podía ser despedida, por lo que es despido efectuado por nuestra empresa, por más que haya sido en respaldo de una falta grave, es nulo. Lo expuesto -reiteramos- subyace de una incorrecta aplicación de dicha norma, dado que:

- (i) La norma cuestionada **NO** determina la posibilidad o no de despedir a un trabajador, a pesar de que haya cometido una falta grave;
- (ii) La norma **SOLO** señala la aplicación del fuero sindical para los trabajadores;
- (iii) El fuero sindical determina algunos beneficios para los trabajadores pero, de ningún modo, la imposibilidad de despedirlos por más que hayan cometido una falta grave; y
- (iv) El inciso a aplicar para la demandante, **NO** era el literal a), sino por el contrario el literal b), por ser Secretaria de Organización del Sindicato.

De conformidad con lo anterior, podemos concluir que la resolución de la Sala Laboral ha violado el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.



V. **DE LA PROCEDENCIA DEL PRESENTE RECURSO DE CASACIÓN EN FUNCIÓN DE LA CAUSAL UTILIZADA (APLIACIÓN INDEBIDA DE UNA NORMA DE DERECHO MATERIAL)**

1. Para la procedencia de los recursos de casación basados en la aplicación indebida de una norma de derecho material, conforme pretende el presente recurso, la jurisprudencia ha sido bastante clara en determinar sus requisitos, tal y como detallamos a continuación:

- En la Casación Nº 2532-98 HUAURA, de fecha 10 de diciembre del año 1999, se señala lo siguiente:

***"El Recurso de casación interpuesto no indica con claridad y precisión en cuál de las causales previstas en el artículo cincuenta y cuatro de la Ley Procesal de trabajo se funda, esto es, si en la evidencia de la violación de la Ley, en su errónea interpretación o en la incorrecta aplicación de ella o si en la contradicción jurisprudencial, (...) que siendo ello así, no se satisfacen los requisitos de fondo previstos en el artículo cincuenta y siete, inciso segundo de la Ley procesal del Trabajo; por lo que Declararon Improcedente el Recurso de Casación"***  
(sic).

- En la Casación Nº 1280-2006 Lima, se señala lo siguiente:

***"Que, como se advierte esta fundamentación solo se circunscribe a justificar la denuncia de la norma invocada como erróneamente interpretada, que regula el procedimiento previo del despido en los casos de falta grave relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, mas no así a determinar cual es el sentido y alcance que la impugnante otorga a la norma cuya interpretación recusa, el cual debe ser expuesto con claridad y precisión señalando cual es su correcta interpretación, lo que no se realiza en este caso, pretendiendo mas bien***

**que esta Sala Suprema re examine los hechos y pruebas, lo cual es ajeno al debate casatorio.**" (sic) (el subrayado es nuestro)

- En la Casación N° 799-1998 Lima, de fecha 25° de febrero del año 1998, se señala lo siguiente:

**"En la causal de contradicción jurisprudencia, no es suficiente su sola invocación, sino además debe cumplirse con la debida fundamentación, sustentando los motivos de su disconformidad, requisito que ha cumplido la recurrente, máxime si acompaña copia de un solo fallo, lo que hace inviable dicha causal."** (sic)

2. De esta manera, se puede concluir que para que se determina la procedencia de un recurso de casación que alega la aplicación indebida de una norma de derecho material, el referido recurso deberá:

- (i) Determinar la norma de derecho material aplicada indebidamente;
- (ii) Determinar en qué consiste la incorrecta aplicación de la norma de derecho material;
- (iii) Determinar -claramente- cuál debe ser la correcta aplicación de la norma de derecho material cuestionada; y
- (iv) Fundamentar los motivos por los cuales se sustenta la indebida aplicación de la norma de derecho material cuestionada.

3. El presente recurso ha sido motivado a razón de que la sentencia de vista ha incurrido en la aplicación indebida de dos (02) normas de derecho material: el literal d) del artículo 25° de la **LPCL**, y el literal a) del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593.

289

Lo expuesto ya deja en evidencia que el presente recurso cumple con el primer de los requisitos para la procedencia del recurso de casación, según la causal invocada.

4. Por otro lado, el presente recurso ha señalado en qué consiste la indebida aplicación del derecho material, para tal efecto, ofrecemos un detalle de lo expuesto:

4.1. Respecto a la aplicación indebida del artículo 25º, literal d) de la **LPCL**, hemos procedido a señalar que el error de la sentencia de vista es considerar que para que la falta grave se configure, el hecho de haber proporcionado información falsa al empleador, debió ser una actuación a instancia personal, más no colectiva, por más que el trabajador haya sido partícipe de esa conducta colectiva y se haya aprovechado personalmente de la falsedad colectiva para obtener la ventaja indebida.

Además, hemos descrito que la errónea aplicación de éste artículo también se debe a que nos impone no sancionar a los trabajadores, cuando la conducta de brindar la información falsa ha sido colectiva, sino dejarlo en el ámbito de aplicación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a efectos de cuestionar o no la representatividad de los trabajadores en el Acta de Constitución burlada.

4.2. Asimismo, respecto a la aplicación indebida del artículo 31º, literal a) del Decreto Ley N° 25593, nuestra empresa ha fundamentado que la incorrecta aplicación se debe a que la sentencia de vista considera erróneamente que el tiempo durante el cual la trabajadora debería gozar de fuero sindical, en realidad es un periodo en el cual no puede ser despedida, por más que haya existido causa justa. Es decir, como si dicho plazo (el cual es únicamente del fuero sindical) indica la imposibilidad de despedir a un trabajador. Sin embargo -como hemos adelantado- dicho plazo sólo al fuero sindical, el cual ni siquiera corresponde al aplicable a la demandante, por haber sido Secretaria de Organización (le correspondía el supuesto de fuero sindical del literal b)).

5. De la misma manera, nuestra empresa ha procedido a detallar cuál debió ser la aplicación correcta en cada uno de los supuestos presentados y los fundamentos en que basamos nuestra posición.
6. A razón de lo expuesto, resulta indiscutible que el presente recurso de casación cumple con todos los supuestos de procedencia, por lo que lo expuesto debe ser recogido por la Corte Suprema y, además de declarar procedente en todos los extremos nuestro recurso de casación, declarar infundada la demanda, pues la demandante fue despedida íntegramente a razón de sus faltas graves, más **NO** por su condición sindical, como erróneamente se considera.

**VI. INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 7° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 017-93-JUS Y DEL NUMERAL 3) DEL ARTICULO 139° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**

1. El pronunciamiento de vista, de fecha 1° de diciembre del año 2009, emitida por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, para resolver en el sentido antes expuesto no ha señalado ni fundamentado por razones jurídicas porque ha alterado tanto la interpretación de los artículos 25° de la **LPCL**, y 31° del Decreto Ley N° 25593, conforme nos hemos esmerado en detallar precedentemente.

Lo anterior, determina que la Resolución de la Sala Laboral no esté debidamente motivada según el Derecho, esta situación, sin lugar a dudas, constituye un hecho absolutamente irregular.

2. Profundizando en el tema, es preciso señalar que la situación descrita evidencia la comisión de un atentado contra nuestro derecho a un debido proceso, el cual supone que la sentencia emitida por la autoridad jurisdiccional esté debidamente

motivada, lo que como se ha señalado y acreditado precedentemente **NO** ha sucedido en el presente caso.

4. A este respecto, cabe mencionar que el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que **"En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso. Es deber del Estado el facilitar el acceso a la administración de justicia, promoviendo y manteniendo condiciones de estructura y funcionamiento adecuados para tal propósito"** (sic) (el subrayado es nuestro).

Por su parte, el numeral 3) del artículo 139º de la Constitución dispone que **"Son principios y derechos de la función jurisdiccional (...) la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional (...)"** (sic).

5. El derecho a un debido proceso comporta **"el derecho a la jurisdicción o derecho de acción, entendido como acceso al tribunal, el derecho a ser oído, el derecho a la determinación previa del tribunal, incluso el lugar de realización del juicio, el derecho a la asistencia letrada, el derecho a la prueba (a utilizar los medios de prueba procedentes y pertinentes), el derecho a un juez independiente e imparcial, el derecho a una sentencia motivada (...)"** (sic) (el subrayado es nuestro) (Juan Montero Aroca, Introducción al Derecho Jurisdiccional Peruano. Enmarce E.I.R.L. Lima, 1999. Pág. 156).

Es decir, la garantía del debido proceso supone que todos los justiciables tienen derecho a que las resoluciones jurisdiccionales que se emitan en los procesos en los que son parte, estén debidamente fundamentadas. Cualquier situación que se aparte del esquema descrito importa un atentado contra el derecho al debido proceso.

6. De conformidad con lo anterior, podemos concluir que la resolución de la Sala Laboral ha violado el artículo 7º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

**POR TANTO:**

A la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, rogamos admitir a trámite el presente recurso de casación y elevarlo a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.

**PRIMER OTROSI DECIMOS:** Que, el abogado que suscribe la presente se encuentra debidamente autorizado, según lo establecido en el artículo 290º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

**SEGUNDO OTROSI DECIMOS:** Que, acompañamos el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente, así como copias suficientes para la parte demandante.

Lima, 03 de febrero del año 2009.



Paola Vera Tudela Gali  
ABOGADA  
C.A.L. N° 45110



RICARDO HERRERA VASQUEZ  
ABOGADO  
C.A.L.: 17948  
S.A.C.: 4128

105 CASACION: REQUISITOS

*Cuando el ordenamiento procesal señala estrictos requisitos de forma y fondo que tiene que cumplir todo recurso de casación, lo hace así en razón de que este medio impugnatorio es uno especialísimo a través del cual la Corte Suprema va ejercer su facultad casatoria a la luz de lo estrictamente se denuncia como vicio o error en el recurso, y no va actuar como una instancia final de fallo en el que se analiza primero el proceso y luego el recurso.*

CAS. N° 2532-98

HUAYRA

Lima, diez de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.

**VISTOS; y CONSIDERANDO:** Primero.- Que, cuando el Ordenamiento Procesal señala estrictos requisitos de forma y fondo que tiene que cumplir todo Recurso de Casación, lo hace así en razón de que este medio impugnatorio es uno especialísimo a través del cual la Corte Suprema va ejercer su facultad casatoria a la luz de lo que estrictamente se denuncia como vicio o error en el recurso, y no va actuar como una instancia final de fallo en el que se analiza primero el proceso y luego el recurso; Segundo.- Que, en ese sentido, el Recurso de Casación interpuesto no indica con claridad y precisión en cuál de las causales previstas en el Artículo cincuenticuatro de la Ley Procesal del Trabajo se funda, esto es, si en la evidente violación de la Ley, en su errónea interpretación o en la incorrecta aplicación de ella o si en la contradicción jurisprudencial, menos se indica con precisión, qué norma ha sido erróneamente interpretada, cuál la incorrecta aplicada y cuál la evidentemente violada; y mucho menos cómo debe ser interpretada o cuál debe ser la aplicación correcta; dediciéndose el recurrente, por el contrario, a expresar cuestionamientos y señalar normas de manera general a la manera del fenecido recurso de nulidad de los procesos civiles, incompatible con este novísimo medio impugnatorio; Tercero.- Que, siendo ello así, no se satisfacen los requisitos de fondo previstos en el Artículo cincuentisiete, inciso segundo de la Ley Procesal del Trabajo; por lo que; Declararon **IMPROCEDENTE** el Recurso de Casación interpuesto a

fojas ciento setenticuatro por don Carlos López Melgarejo contra la sentencia de vista de fojas ciento sesentiocho, su fecha diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y ocho; **ORDENARON** que se publique el texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; en los seguidos con la Empresa Agraria Manco Cápac, Sociedad Anónima sobre Beneficios Sociales y otro; y los devolvieron.

S.S. BUENDIA G. / BELTRAN Q. / ALMEIDA P. / SEMINARIO V. / ZEGARRAZ.

284

MPM, al restablecimiento de los derechos de la demandante en relación al tiempo de servicios y remuneraciones obtenidas y percibidas a Diciembre del dos mil dos y el reintegro de la diferencia dejada de percibir desde Diciembre del dos mil dos hasta el día efectivo de pago, en ejecución de sentencia y bajo responsabilidad con lo demás que contiene. **FUNDAMENTOS DEL RECURSO:** El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintitrés de noviembre del dos mil cinco, coniente a fojas cincuenta y uno del cuadernillo formado en esta Suprema Instancia, por la causal de inaplicación del artículo veintiocho del Decreto Supremo número cero cero cinco noventa y PCM, en tanto la entidad edil recurrente alega que la Sala no ha aplicado lo dispuesto en la citada norma, que señala que el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso y es nulo todo acto que contravenga esta disposición, salvo para labores temporales o accidentales como prevé el artículo treinta y ocho del citado Decreto Supremo. **CONSIDERANDO: Primero:** Que si bien el recurso de casación ha sido declarado procedente por una causal de casación de naturaleza material, por lo que corresponde emitir un pronunciamiento de fondo, estableciendo su aplicación o no al caso controvertido, como en otros pronunciamientos de esta Suprema Sala frente a la afectación de los principios constitucionales previstos en el artículo ciento treinta y nueve Incisos tres y cinco de la Constitución Política del Perú, se ha visto en la necesidad de declarar excepcionalmente la procedencia de oficio del recurso de casación por la causal de contravención de normas que paralizan el derecho al debido proceso. Segundo: Que uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. En este sentido, el contenido esencial del derecho y principio de motivación de las resoluciones judiciales se respeta siempre que exista fundamentación jurídica congruente entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial expresa una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o omisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión; es decir que por lo menos las resoluciones judiciales vengán apoyadas en razones lógicas y jurídicas que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión o lo que es lo mismo, la ratio decidendi que ha determinado aquella. **Tercero:** Que conforme se aprecia del contexto de la demanda, la Resolución de Alcaldía número cero cero tres dos mil tres -MPM de fecha diez de enero del dos mil tres, obrante a fojas ochenta y uno del expediente administrativo, es la que suscita y da lugar a la Resolución de Concejo número cero cero seis dos mil tres -MPM de fecha diez de marzo del dos mil tres, materia de impugnación, es decir que de la nulidad de la primera depende la nulidad de la segunda, pues bien en el caso de autos la nulidad de la segunda, reformandola declara fundada en el extremo que se pretende la nulidad de la Resolución de Alcaldía número cero cero tres dos mil tres -MPM, se declaró también nulas las Resoluciones de Concejo número cero cero seis dos mil tres -MPM y número cero treinta y tres dos mil tres -MPM de fecha veintiseis de mayo del dos mil tres, en base a un vicio de incompetencia, ya que el Alcalde carece de competencia para declarar la nulidad de la Resolución Administrativa número quinientos setenta y cinco dos mil dos -MPM de fecha dieciocho de diciembre del dos mil dos, a fojas setenta del expediente administrativo, que nombra a la demandante como servidora de carrera, sin tener en cuenta que la Resolución Compete al Jefe de la Alcaldía, confirmando por efecto directo la Resolución de Alcaldía, vicio de argumentación que cobra ser de trascendencia para dirimir la controversia, lo cual constituye una afectación al principio constitucional antes mencionado. **Cuarto:** Que los vicios antes señalados, infringen tanto la garantía constitucional de la motivación de la sentencia y del debido proceso, como la pluralidad de instancias, acarreando la invalidez insubsanable del pronunciamiento del órgano de instancia, por lo que, excepcionalmente, no obstante haberse declarado procedente el recurso de casación por una norma de derecho material, la Sala Superior que conoció la presente causa debe emitir un nuevo pronunciamiento teniendo en cuenta las considerativas antes expuestas. **FALLO:** Por estos fundamentos. Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas ciento treinta y uno por la Municipalidad Provincial de Moyobamba, en consecuencia, **NULA** la sentencia de fojas ciento veinticuatro, su fecha dos de febrero del dos mil cinco; **ORDENARON** que la Sala Superior correspondiente emita nuevo pronunciamiento, conforme a las considerativas antes expuestas; **DISPOSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, por señalar esta precedente de observancia obligatoria, en el modo y forma previsto en la ley, en los seguidos por doña Blanca Estela Gofazos Villa, con la Municipalidad Provincial de Moyobamba, sobre nulidad de resolución administrativa; y los devolvieron a S.S. VILLALBA STEIN, VILLACORTA RAMIREZ, ESTRELLA CAMA, ROJAS MARAVI, SALAS MEDINA C-131271-65.

**CAS. N° 1280 - 2006 TACNA.** Lima, veintidos de Marzo del dos mil siete. **VISTOS** y **CONSIDERANDO: Primero:** Que el recurso de casación interpuesto por la demandada Southern Peru Copper Corporation reúne los requisitos de forma que para su admisibilidad exige el artículo cincuentaseis de la Ley número veintiseis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo,

modificada por Ley número veintiseis mil veintinueve. Segundo: Que la recurrente invocando el literal b) del artículo cincuenta y seis de la Ley Procesal del Trabajo, denuncia la interpretación errónea del artículo treinta y uno del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número seiscientos veintiocho, aprobado por Decreto Supremo número cero cero tres noventa y siete -TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Tercero: Que, al respecto la recurrente sostiene que la Sala Superior considera que la empresa cumplió con el debido procedimiento respecto al despido, carecería carta de pre-aviso de despido en la que se ha indicado el tipo legal de la falta laboral grave prevista por ley y el detalle de la falta cometida que se ha otorgado al trabajador el previo plazo para el descargo previsto por ley, cursando luego la carta de despido, sancionando la falta grave cometida, es decir, cumplió con las formalidades del despido que establecen las disposiciones legales; arguye haber despido arbitrario, pues no acreditado y/o demostrado ampliamente la causa justa de despido por falta grave, toda vez que el demandante aportó a su compañero de trabajo producción de fuerza en la nariz. Cuarto: Que, como se advierte esta fundamentación solo se circunscribe a justificar la denuncia de la norma invocada que erróneamente interpretada, que regula el procedimiento previo del despido, en los casos de falta grave relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, mas no así a determinar cuál es el sentido y alcance que la impugnante otorga a la norma cuya interpretación recusa, al cual debe ser expuesto con claridad y precisión señalando cuál es su correcta interpretación, lo que no se realiza en este caso, pretendiendo más bien que esta Sala Suprema reexamine los hechos y pruebas, lo cual es ajeno al debate casatorio. Quinto: Que, por otro lado, cabe precisar que es evidente que la norma que constituye su objeto tiene indudable naturaleza procedimental (adjetiva), al estar vinculada a definir las exigencias formales y temporales que deben observarse, como se ha dicho en el procedimiento previo de despido, en la virtud no pueden ser objeto de examen, vía la causal de interpretación errónea, ni a través de ninguna de las causales previstas para la interposición del recurso de casación en el proceso laboral, al encontrarse reservadas a normas estrictamente materiales; tanto más si en el caso sub examine los órganos de instancia han procedido a partir de los elementos de prueba y sus sucedáneos actuados en el proceso, al análisis de la existencia y validez de las imputaciones atribuidas al accionante concluyendo al estimarlas improbadas que el despido fue arbitrario, es decir, ha establecido que la demandada no ha podido demostrar en juicio la causa alegada, siendo esta la razón esencial que soporta el amparo de la indemnización otorgada y no así la denuncia de la interpretación de las formalidades en el procedimiento de despido del demandante que alega la impugnante. Sexto: Que, en consecuencia, al no haber satisfecho las exigencias de fondo previstas en el artículo cincuentiocho in fine de la Ley Procesal del Trabajo, declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación. Interpuesto: a fojas trescientos sesenta y seis por la demandada Southern Peru Copper Corporation, contra la contra la sentencia de vista obrante a fojas trescientos cuarenta y cinco, su fecha diez de marzo del dos mil seis; **CONDENARON** a la recurrente a la multa de tres unidades de referencia procesal, así como al pago de las costas y costas originadas de la tramitación del recurso; en los seguidos por don Hilario Hugo Vargas Oviedo, sobre indemnización por despido arbitrario y otros, y estando a que la presente resolución es una precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron a S.S. VILLALBA STEIN, VILLACORTA RAMIREZ, ESTRELLA CAMA, ROJAS MARAVI, SALAS MEDINA C-131274-66.

**CAS. N° 1289 - 2006 DEL SANTA.** Lima, veintidos de Marzo del dos mil siete. **VISTOS** y **CONSIDERANDO: Primero:** Que el recurso de casación interpuesto por el abogado del demandante reúne los requisitos de forma que contempla el artículo cincuenta y siete de la Ley número veintiseis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número Ley número veintiseis mil veintinueve, para su admisibilidad. Segundo: Que la recurrente denuncia: a) la interpretación errónea del Decreto Ley número veintiocho mil novecientos ochenta y uno, que dispuso que los trabajadores cuyas remuneraciones estén afectas a la contribución al Fondo Nacional de Vivienda tenían derecho a percibir un aumento de remuneraciones a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y tres; y, b) la contradicción con otros pronunciamientos en casos similares. Tercero: Que, respecto de la primera causal, cabe precisar que el recurrente no cumple con señalar cuáles es el artículo pertinente del Decreto Ley número veintiocho mil novecientos ochenta y uno, que considera ha sido interpretada erróneamente; sino que lo realiza de forma genérica, por lo que en este extremo el recurso no se encuentra fundamentado con la debida claridad y precisión, incumpliendo así con el requisito de fondo previsto en el artículo cincuenta y ocho de la Ley número veintiseis mil seiscientos treinta y seis, Ley Procesal del Trabajo, por lo que la denuncia contenida en el literal a) deviene en improcedente. Cuarto: Que asimismo, respecto de la segunda causal denunciada referida a la contradicción con otras resoluciones, se aprecia que el recurso no se encuentra adecuadamente fundamentado, además se incumple con el requisito de las resoluciones que se consideran contradictorias, por lo que este extremo del recurso merece desestimarse. Quinto: Que, como se advierte de lo descrito en el recuento, el accionante estructura y fundamenta el mismo en forma similar a un recurso de instancia aludiendo que el recurso de casación por su naturaleza



demandada, tampoco que, durante su intervención en el mitin realizado en el lugar denominado Aynamay, ha lanzado improperios contra el indicado Funcionario, para calificar tal hecho como faltamiento grave de palabra. Que, la participación del accionante, sólo como orador, se acredita con la declaración testimonial del testigo ofrecido por la accionada: Andrés Antonio Dasso Chopitea, de fojas cincuenticuatro, al responder la octava y novena pregunta. Que, para despedir al actor, en la carta de despedido se dice que ha sido "...uno de los principales activistas e investigadores...", sin que se precisen los hechos concretos que se le atribuyen y que consecuentemente configuren tal afirmación; además, no ha tenido en cuenta, que el imputar una falta grave, ésta debe ser determinada, probable e individualizada la persona que incurrió en ella, así como la indicación de la forma, medios y hechos que derivaron en ella; por lo tanto, no basta sólo la mención de la falta e invocación del dispositivo legal correspondiente, para que se ampare el despedido de un trabajador. Que, la sentencia de Primera Instancia, ha sido probada sin observancia de lo dispuesto en los incisos primero y tercero del artículo mil setenticuatro del Código de Procedimientos Civiles, por lo que es procedente su revocatoria, así como la aplicación de la multa correspondiente a la demanda. Por tales razones: **REVOCARON** la sentencia de fojas trescientos treinta y nueve al trescientos cincuenta y tres, su fecha tres de setiembre de mil novecientos noventa y tres, que declara infundada la demanda y procedente y justificado el despedido, demanda que **DECLARARON FUNDADA**. **CALIFICARON** el despedido de injustificado. **OTORGARON** al demandante la opción a que se refiere el artículo doce de la Ley veinticuatro mil quinientos catorce. **La CONFIRMARON** en lo demás que contiene. **MULTARON** a la demandada con la suma de cincuenta nuevos soles oro (S/. 50.00) que deberá abonar en el Banco de la Nación a favor del Poder Judicial (Ingresos Propios). Y, los devolvieron al Juzgado de Trabajo Sustituto de La Merced-Chanchamayo, los seguidos por don Máximo Salas Alvarez con la Compañía Minera San Ignacio de Morococha, Unidad San Vicente, sobre Calificación de Despedido.-

S.S. MONTROYA ALFARO/LOZANO RODRIGUEZ/ALCPAS RAMOS.

**101** CASACION CAUSAL DE CONTRADICCION JURISPRUDENCIAL DENECIAL

*En la causal de contradicción jurisprudencial, no es suficiente su sola invocación, sino además debe cumplirse con la debida fundamentación, sustentando los motivos de su desconformidad, requisito que ha incumplido la recurrente, máxime si acompaña copia de un solo fallo, lo que hace inviable dicha causal.*

CAS. N° 799-98

LIMA

Lima, veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y nueve.-

**VISTOS;** con los acompañados; y **CONSIDERANDO**

**Primero:** Que, el recurso de casación ha sido admitido por cumplir con los requisitos de forma previstos por el artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo número veintiséis mil seiscientos treinta y seis;

**Segundo:** Que, la recurrente invoca como causales; a) La interpretación errónea e incorrecta aplicación de la ley y b) Contradicción jurisprudencial, previstas en el inciso primero y segundo del artículo cincuenticuatro de la acotada ley procesal;

**Tercero:** Que, en cuanto a la causal descrita en el rubro a), señala que las normas incorrectamente aplicadas e interpretadas erróneamente son el artículo sesentidós del Decreto Supremo cero cinco - noventa y cinco - TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo y el artículo cuarentisiete del Decreto Supremo cero cero uno - noventa y seis - TR, Reglamento de dicha Ley, supuestos implicantes entre sí, por cuanto una misma norma no puede haber sido al mismo tiempo aplicada incorrectamente e interpretada erróneamente, defecto que colisiona con la fundamentación clara y precisa que exige como requisito de fondo, el inciso segundo del artículo cincuentisiete de la citada ley procesal;

**Cuarto:** Que, respecto a la causal de contradicción jurisprudencial, no es suficiente su sola invocación, sino además debe cumplirse con la debida fundamentación, sustentando los motivos de su desconformidad, requisito que

ha incumplido la recurrente, máxime si acompaña copia de un solo fallo, lo que hace inviable dicha causal;

**Quinto:** Que, en consecuencia al no haberse dado cumplimiento a los requisitos de fondo exigidos por el artículo cincuentisiete inciso segundo de la citada norma procesal; Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación de fojas ciento setentitres, interpuesto por la Sociedad Industrial Artículos de Metal Sociedad Anónima contra la sentencia de vista de fojas ciento sesentiocho, su fecha tres de diciembre de mil novecientos noventisiete; en los seguidos por don Oscar Adán Ramírez López sobre Nulidad de Despido; **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa de tres unidades de referencia procesal así como a las costas y costos originados en la tramitación del recurso; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano"; y los devolvieron.-

S.S. BUENDIA G./BELTRAN Q./ALMEIDA P./SEMINARIO V./VILLACORTA R.

102

CASACION: IMPROCEDENCIA

*Si la pretensión de naturaleza económica no es superior a 100 unidades de Referencia Procesal.*

EXP. N° 957-99 (A)

Lima, cuatro de junio de mil novecientos noventa y nueve.-

**VISTOS Y CONSIDERANDO**

**Primero:** Que, conforme lo señala el artículo 55° de la Ley Procesal del Trabajo, modificado por Ley N° 27021 de fecha 21 de diciembre de 1998; el Recurso de Casación procede contra las Sentencias expedidas en Revisión por las Salas Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores de Justicia y en los procesos cuya pretensión de naturaleza económica sea superior a 100 Unidades de Referencia Procesal;

**Segundo:** Que, de los actuados se puede apreciar que la Resolución materia de la alzada, no está contemplado dentro de la norma antes indicada;

**Tercero:** que, de conforme al mérito de lo actuado y de la Ley conformidad con el artículo 3° que contempla la vigencia y alcances de la Ley 27021; declararon, **IMPROCEDENTE** el recurso de Casación, debiendo continuar la causa según su estado.

S.S. YRIVARREN /TORRES VEGA.

# ANEXO 12



317

**SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

Lima, 19 de Agosto de 2009

**Cas. N° 1417-2009**

Señor(a) Doctor(a):  
**Juez del Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral de la Corte Superior de  
Justicia De Lima.**  
**Presente.-**



Tengo el honor de dirigirme a Usted; a fin de **REMITIRLE**, el expediente principal a fojas (291), en los seguidos por Mirtha Yleana Llanos Marín , con Tienda Departamental Los Olivos Sociedad Anónima, sobre Nulidad de Despido, en mérito de la Resolución Administrativa N° 969-99-CME-PJ de fecha 09 de septiembre de 1999.

Se adjunta copia certificada de la Ejecutoria Suprema de fecha 12-08-2009, a fojas (02).

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente,



  
**DRA. ROSMARY CERRÓN BANDINI**  
**SECRETARIA (E)**

SECRETARIA DE JUSTICIA

SEP 29 4:17 10 46

COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA

064388

Ref. Exp. N° (183427-2007)  
Jcv.

8903167

SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

316

CASACIÓN N° 1417-2009  
LIMA

Lima, doce de agosto de dos mil nueve.-

VISTOS; y, CONSIDERANDO: Primero:

Que, el recurso de casación interpuesto por la demandada, Tienda Departamental Los Olivos Sociedad Anónima, cumple con los requisitos de forma que contempla el artículo 57° de la Ley N° 26636 - *Ley Procesal del Trabajo*, modificado por Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad; Segundo: Que, la empresa recurrente denuncia como causales de su recurso: a) *Aplicación indebida de las siguientes normas: i) Artículo 25°, literal d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, ii) Artículo 31°, literal a), del Decreto Ley N° 25593 (Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos a la actividad privada); y, b) Inaplicación de las siguientes normas: i) Artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y, ii) Artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Estado;* Tercero: Que, en lo referente a la denuncia descrita en el acápite a), punto i), *aplicación indebida del artículo 25°, inciso d), del Decreto Supremo N° 003-97-TR;* la recurrente sostiene que la Sala ha mal interpretado y por ende, aplicado incorrectamente la norma denunciada, pues ha restringido su aplicación desvirtuándolo del sentido que efectivamente posee, la Sala Laboral determina con su arbitraria aplicación que, para que el hecho de proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener ventaja, sea configurado como falta grave, tiene que ser necesariamente una actuación de instancia personal, y no colectiva, por mas que la demandante se haya aprovechado de ello para obtener efectivamente una ventaja; Cuarto: Que, es de precisar que el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), modificada por la Ley N° 27021, en su inciso a) establece que, el recurrente debe fundamentar con claridad y precisión qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la norma que debió aplicarse, exigencia que la recurrente no cumple de los fundamentos expuestos de su recurso de casación, lo cual acarrea la inviabilidad de la causal bajo análisis; mas aún, si se verifica que lo pretendido por la recurrente, de acuerdo con los argumentos expuestos en el recurso de casación, es que se proceda a una revaloración de la prueba, y prolongar además, el debate de los hechos discutidos en las sentencias de mérito, aspecto que resulta ajeno a los fines de la casación, por tanto, este extremo denunciado resulta improcedente; Quinto: Que, en cuanto al acápite a), punto ii), sostiene que se ha *aplicado indebidamente el literal a), del artículo 31° del Decreto Ley N° 25593*, pues lo que verdaderamente señala dicho artículo es a

CASACIÓN N° 1417-2009  
LIMA

quienes y por cuanto tiempo gozan algunos trabajadores de fuero sindical, la norma no dice que durante dicho plazo los trabajadores poseen alguna cualidad que les permita no ser despedidos a pesar de cometer faltas graves; y el fundamento del recurso en este extremo no puede prosperar porque además de no constituir la corte de casación una tercera instancia, en la que se puede provocar un nuevo examen crítico de los medios probatorios que dan base a la sentencia, queda excluida de su labor, todo lo referente a la valoración de los elementos de prueba y a la determinación de los hechos, pues no está en la esfera de esta Suprema Sala, juzgar los motivos que formaron la convicción de la instancia de mérito, al establecer la nulidad del despido de la actora; en consecuencia, esta denuncia deviene en improcedente; mas aún, si la recurrente no ha cumplido con indicar que norma es la que debió aplicarse, hecho que le resta claridad y precisión al recurso así fundamentado; **Sexto:** Que, con respecto a la causal prevista en el *ordinal b), punto i)*, de conformidad con el artículo 54° de la acotada Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26626), el recurso de Casación tiene como fines esenciales, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social y, la unificación de la jurisprudencia laboral nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República; **Sétimo:** Que, en ese sentido, del análisis de este extremo del recurso, se desprende que la recurrente pretende un debate sobre la aplicación de una norma de carácter procesal, por lo que, no puede ser objeto de este recurso extraordinario, reservado sólo para normas de naturaleza material, tal como lo establece el artículo 54° antes invocado, siendo además que, ésta contiene una descripción genérica que no permite dilucidar, de manera específica, el asunto en controversia, deviniendo de esta forma en improcedente este extremo denunciado; **Octavo:** Que, en cuanto al *ordinal b), punto ii)*, de la causal bajo análisis, ha quedado establecido en anteriores pronunciamientos de esta Sala Suprema, que no procede en sede de casación, la denuncia de normas Constitucionales, toda vez que contienen preceptos genéricos, a no ser que exista incompatibilidad entre ésta y una norma legal ordinaria, lo cual no ocurre en el caso de autos; por tanto, éste extremo de la denuncia es igualmente improcedente; **Noveno:** Que, en consecuencia, en el presente caso, al advertirse que el recurso de casación no reúne los requisitos de fondo para su procedencia, corresponde desestimarla en uso de la facultad conferida por la parte *in fine* del artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636. Por estas consideraciones: **DECLARARON IMPROCEDENTE** el recurso de casación

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

314

**CASACIÓN Nº 1417-2009  
LIMA**

interpuesto a fojas doscientos setentidos a doscientos noventa por la demandada, Tienda Departamental Los Olivos Sociedad Anónima, contra la sentencia de vista, de fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos sesenta y siete, su fecha uno de diciembre de dos mil ocho; **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa de tres Unidades de Referencia Procesal, así como también al pago de las costas y costos originados por la tramitación del presente recurso, en los seguidos por Mirtha Yleana Llanos Marín sobre Nulidad de Despido; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a Ley; interviniendo como Ponente, la señora Juez Supremo Araujo Sánchez; y, los devolvieron.-

S.S.

17 AGO 2009

**SÁNCHEZ - PALACIOS PAIVA**

**YRIVARREN FALLAQUÉ**

**TORRES VEGA**

**ARAUJO SÁNCHEZ**

**CHUMPITAZ RIVERA**

**SE PUBLICO CONFORME A LEY**



Dra. Rosmary Carrón Bordini  
Secretaria (e)  
Sala de Derecho  
Constitucional y Social Transitoria  
CORTE SUPREMA

# ANEXO 13





PODER JUDICIAL  
VIGÉSIMO SÉTIMO JUZGADO LABORAL DE LIMA  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Av. Arnaldo Márquez N° 1065, Tercer Piso - Jesús María

EXPEDIENTE No. : 183427-2007-0087-0

DESTINATARIO : TIENDA DEPARTAMENTAL LOS OLIVOS SA

DIRECCION : Casilla No.992 CAL

MATERIA : Nulidad de Despido

DEMANDANTE : Llanos Marín Mirtha Yleana

DEMANDADO : Tienda Departamental Los Olivos SA

RESOLUCIÓN No. : 14 (12-10-2009)

Firmado: Juez Dr. CARHUAS.- Secretario: Dr. VARAS; Lo que notifico a Usted.  
Conforme a ley.- Lima, 15 de octubre del 2009

ADJUNTO : Copia de la Resolución No.14(12-10-2009) y recaudo  
TOTAL : dos ( 02) folios.

PODER JUDICIAL

Luis Enrique Varas Muñoz  
8-er. Jefe de Sala  
27º Juzgado de Trabajo de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

COLECCION DE ABOGADOS DE LIMA  
2009 OCT 12 14  
OFICINA DE NOTIFICACIONES Y EJECUCION DE JUZGADO

324  
078835

Vigésimo Séptimo Juzgado Laboral Lima  
Sec. Luis Enrique Varas Muñoz  
Expediente No.183427-2007-0087-0

RESOLUCIÓN No. CATORCE  
Lima, doce de octubre  
Del dos mil nueve.-

Estando a o solicitado por el demandante téngase presente y **ATENDIENDO: Primero.-** Que, encontrándose los presentes actuados en ejecución debido a que la resolución judicial de reposición contenida en la Sentencia No.029-2008 tiene la calidad de cosa juzgada, toda vez que ha sido confirmada por el Superior Jerárquico y a la vez la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha declarado improcedente el recurso de casación presentado por la demandada; **Segundo.-** Que, siendo esto así es de obligatorio cumplimiento en el modo y forma prevista en la ley de conformidad con lo prescrito en el artículo 139 inciso 2) de la Constitución Política del Estado y artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; **Tercero.-** Que, conforme se solicita y por estos fundamentos el Juzgado Resuelve declarando **REQUIÉRASE** a la ejecutada Tienda Departamental Los Olivos SA a efectos que cumpla con **REPONER** a la demandante Mirtha Ylena Llanos María en sus labores habituales a la fecha de despido, diligencia que se realizará con la Especialista Legal de Actos Externos Gladys Ampuero Alata el día *Diecisiete de Noviembre* del 2009 a horas *07:00 (11:00)* de la mañana, bajo apercibimiento de multa de 01 URP de conformidad con inciso 1) y 2) del artículo 75 de la Ley Procesal de Trabajo, **notificándose** a la demandada Tienda Departamental Los Olivos SA con la presente resolución, tanto en su domicilio real como procesal consignados en autos; **Cuarto.-** Que, asimismo en mérito a la multa impuesta por la Sala Suprema de la República en la casación de fecha 12 de agosto del 2009: **REQUIÉRASE** a la demandada Tienda Departamental Los Olivos SA, para que en el término del tercer día de notificado la presente, cumpla con pagar la multa de 03 URP (S/1,065 00) consignando a la cuenta del Poder Judicial que se encuentra en el Banco de la Nación, bajo apercibimiento de iniciarse la ejecución forzada de conformidad con la Resolución Administrativa No.279-2008-CED-CSJL/PJ.-

**Luis Enrique Varas Muñoz**  
Secretario Judicial  
27º Juzgado Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



# ANEXO 14



HUAURA

SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUÍMICA DEL PACÍFICO S.A.

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 5 días del mes de agosto de 2002, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con asistencia de los señores Magistrados Aguirre Roca, Presidente; Rey Terry, Vicepresidente; Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A. contra la sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, de fojas 302, su fecha 15 de mayo de 2001, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

El recurrente, con fecha 26 de febrero de 2001, interpone acción de amparo contra Quimpac S.A. Paramonga, a fin de que se ordene la cesación de las medidas violatorias del derecho a la libre sindicación, consistentes en los despidos de los integrantes de la junta directiva del sindicato y de uno de sus afiliados, en evidente represalia por haber constituido dicho organismo gremial, con el objetivo de advertir a los trabajadores que se abstengan de ejercer su derecho a la libre sindicación so pena de ser despedidos de sus puestos de trabajo. Solicitan asimismo el pago de las costas y costos procesales.

Manifiesta que, mediante acta de fundación, de fecha 6 de noviembre de 2000, un grupo de trabajadores de la emplazada, con el objeto de asegurar sus derechos laborales, constituyeron el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A. Quimpac-Paramonga, eligiendo su Junta Directiva. Señala que, desde entonces, diversos trabajadores se han afiliado al sindicato, por lo que la demandada ha iniciado una serie de acciones con el propósito de desarticular su organización sindical.

La emplazada contesta la demanda y propone la excepción de representación defectuosa o insuficiente de don Pablo Genaro Ávila Espinoza, toda vez que en el Acta de Constitución del recurrente, de fecha 6 de noviembre de 2000, no se especifica ni se individualiza el otorgamiento de facultades para representar judicialmente al sindicato, requisito formal contemplado en los artículos 74º y 75º del Código Procesal Civil. Asimismo, propone la excepción de ambigüedad en el modo de proponer la demanda, porque dicha organización sindical pertenece a la Empresa Química del Pacífico S.A., conforme lo establece el mismo estatuto del sindicato, por lo que no procede una demanda contra la empresa, denominada Quimpac S.A., debido a que es una organización sindical ajena a ella y además, propone la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante.

El Juzgado Mixto de Barranca-Paramonga, con fecha 22 de marzo de 2001, declaró infundadas las excepciones propuestas y fundada la demanda, por considerar que en las cartas de despido enviadas por la demandada no se invoca causal alguna de despido, lo que evidencia que éstos han sido efectuados en represalia por haber sido elegidos miembros de la junta directiva del sindicato, y, en cuanto a uno de sus afiliados, por haberse asociado a dicho organismo sindical, vulnerándose de ese modo sus derechos de asociación, de libertad de trabajo y de sindicación.

La recurrida, revocando la apelada, declaró fundadas las excepciones propuestas e infundada la demanda, por considerar que los actos violatorios debieron ser denunciados en forma individual por cada uno de los trabajadores; y que en todo caso, la demanda debió ser refrendada por los afectados o conferirse poder de acuerdo con el artículo 26° de la Ley N.° 23506, lo que no ha sucedido en el caso de autos.

## FUNDAMENTOS

1. En el presente caso, el demandante alega que se violó el derecho a la libertad sindical, pues la emplazada ha despedido a los integrantes de toda la Junta Directiva del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A.-Paramonga, así como a uno de sus integrantes. Por ello, en representación del referido sindicato, su entonces secretario general interpuso la presente demanda.
2. Para desestimar la pretensión la recurrida ha considerado lo siguiente : a) el recurrente no tenía facultades de representación gremial, toda vez que la copia del registro otorgado por la autoridad de trabajo alude a un gremio de trabajadores de la empresa Química del Pacífico S.A., y no de la emplazada; b) las acciones de representación de los sindicatos a favor de sus trabajadores, en casos de conflictos individuales, requieren poder de representación.
3. Sobre el particular, debe considerarse que, al amparo del artículo 8° del Convenio N.° 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el ejercicio de los derechos reconocidos en el referido Convenio debe realizarse de conformidad con la ley. En ese sentido, el artículo 17° del Decreto Ley N.° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que "El Sindicato debe inscribirse en el registro correspondiente a cargo de la Autoridad de Trabajo [...]", mientras que el artículo 18° del mismo Decreto Ley, señala que "El registro de un sindicato le confiere personería gremial para los efectos previstos por la ley [...]".
4. La emplazada –en opinión que comparte la recurrida- para desestimar la pretensión, ha considerado que el sindicato demandante no se encuentra relacionado con ella en virtud de la razón social de los estatutos del demandante. Sin embargo, se observa que si bien al momento de realizarse los actos alegados como lesivos e, incluso, al momento de presentarse la demanda, el recurrente tenía la razón social Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A. – Paramonga, también es verdad que, con fecha 15 de febrero de 2001, se comunicó a la emplazada la inscripción del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Química del Pacífico S.A.– Quimpac-Paramonga, y con fecha 27 de febrero del mismo año, se solicitó el cambio de la razón social del recurrente por la denominación Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Quimpac S.A.-Paramonga.
5. No obstante lo anterior, además, el Tribunal Constitucional considera que el criterio esgrimido por la recurrida es artificioso y desconoce el principio de primacía de la realidad aplicable, *mutatis mutandis*, en el proceso de amparo en materia laboral. En efecto, si lo afirmado por la emplazada fuese real, esto es, que el sindicato demandante no es una organización relacionada con ella, entonces, simplemente hubiese sido materialmente imposible que ella pudiera despedir a los miembros de su junta directiva y a uno de sus afiliados, puesto que tampoco podía existir materialmente entre los trabajadores de aquel sindicato y ella un vínculo laboral.
6. Por otro lado, la emplazada cuestiona la legitimidad para obrar del demandante, basándose en los artículos 18° y 23° del Decreto Ley N.° 25593. Según el primero, para que la referida entidad

gremial pudiera ejercer la defensa de los derechos de sus trabajadores afiliados, era preciso que ésta se encontrara registrada ante la Autoridad de Trabajo. Según el segundo, no es el Secretario General del sindicato el que tiene la representación legal, sino la Junta Directiva.

No comparte dicho criterio el Tribunal Constitucional. Sobre el primer aspecto, ya se ha pronunciado en los fundamentos precedentes de esta sentencia. En cuanto al segundo, cabe precisar que, si bien de conformidad con el artículo 23° del Decreto Ley N.° 25593 y el artículo 22°, inciso d), del Estatuto del recurrente, el órgano facultado para iniciar las acciones judiciales en defensa de los intereses colectivos de sus agremiados es la Junta Directiva, y no el Secretario General, también es verdad que, con posterioridad

a la interposición de la demanda, el 27 de abril de 2001, el órgano supremo del sindicato recurrente –su Asamblea General– convalidó, tácitamente, las acciones judiciales que, en defensa de sus miembros, se estaban llevando a cabo, al acordar sufragar una cuota semanal de 10 nuevos soles para costear los gastos judiciales y administrativos que la institución venía realizando, conforme se advierte del documento obrante a fojas 321.

7. Finalmente, la recurrida desestimó la pretensión alegando que el sindicato recurrente no contaba con poder de representación de sus afiliados. Tal aseveración es constitucionalmente inaceptable, tratándose de la protección de los intereses de quienes forman parte de un sindicato, pues si bien los efectos del despido cuestionado repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, tal medida también repercute, indirectamente, sobre la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato, también se presenta, *ab initio*, como una lesión a la propia institución sindical.
8. Además, el Tribunal Constitucional considera que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que éstos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado por la recurrida, supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución.
9. Por consiguiente, teniendo competencia este Tribunal Constitucional para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, cabe, en primer término, indicar que, conforme se acredita con el documento obrante a fojas 17, con fecha 26 de enero de 2001, el recurrente solicitó al Subdirector de Registros Generales y Pericias su inscripción en el Registro de Sindicatos, quedando, por tanto, sus electos dirigentes y sus afiliados dentro de los alcances de la protección del fuero sindical, regulado por el artículo 31°, incisos a) y b), del Decreto Ley N.° 25593; esto es, que los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres meses después, así como los miembros de la junta directiva del sindicato, no pueden ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación, conforme dispone el artículo 30° del referido Decreto Ley N.° 25593.

10. Pese a ello, y a que los afectados con las cartas de despido se encontraban bajo los alcances de la protección del fuero sindical, la emplazada, mediante las cartas de despido obrantes de fojas 18 a 23, fechadas entre el 13 y 14 de febrero de 2001, respectivamente, despidió a don Pablo Genaro Ávila Espinoza, Ceferino Paredes Vega, Gregorio Segundo Flores Canto, Jorge Luis Bahamonde Ruiz, Rubén Richard Giraldo Aquino, dirigentes de la entidad sindical, así como a don Francisco Marcelino Torres Valerio, afiliado a ella, sin causa alguna de justificación. En consecuencia, el Tribunal Constitucional considera que se ha acreditado la violación del derecho constitucional a la libertad de sindicalización, por lo que debe estimarse la pretensión.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

## **FALLA**

**REVOCANDO** la recurrida, en el extremo que, revocando la apelada, declaró fundadas las excepciones de representación defectuosa o insuficiente del demandante, ambigüedad en el modo de proponer la demanda y falta de legitimidad para obrar del demandante, e infundada la demanda; y reformándola, declara infundadas las excepciones propuestas y **FUNDADA** la acción de amparo; en consecuencia, ordena que la emplazada cumpla con reponer en sus puestos de trabajo o en otros análogos y de igual nivel a don Pablo Genaro Ávila Espinoza, Ceferino Paredes Vega, Gregorio Segundo Flores Canto, Jorge Luis Bahamonde Ruiz, Rubén Richard Giraldo Aquino y Francisco Marcelino Torres Valerio. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el diario oficial *El Peruano* y la devolución de los actuados.

SS.

**AGUIRRE ROCA**

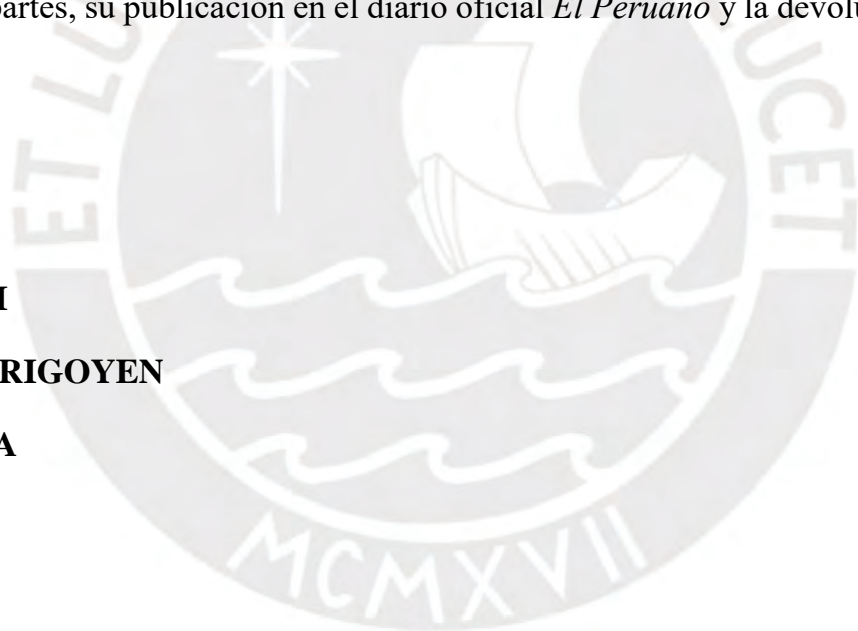
**REY TERRY**

**ALVA ORLANDINI**

**BARDELLI LARTIRIGOYEN**

**GONZALES OJEDA**

**GARCÍA TOMA**





# ANEXO 15





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 2860-2004-AA/TC  
APURÍMAC  
JORGE VILCAS RAMOS

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de noviembre de 2004, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

#### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Jorge Vilcas Ramos contra la sentencia de la Primera Sala Mixta de Abancay de la Corte Superior de Justicia de Apurímac, de fojas 168, su fecha 16 de junio de 2004, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 21 de enero de 2004, el recurrente interpone acción de amparo contra la Empresa Municipal de Servicios de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado –EMUSAP-ABANCAY–, para que se lo reponga en su puesto de trabajo y se le paguen las remuneraciones dejadas de percibir, con los intereses de ley y las costas y costos. Manifiesta que ha prestado servicios para la emplazada por más de 7 años, ininterrumpidamente, desempeñándose como Jefe de la División de Desarrollo Organizacional y Soporte Informático; que se ha desnaturalizado su contrato a modalidad, convirtiéndose a tiempo indeterminado; y que se ha vulnerado el fuero sindical, puesto que antes de ser despedido fue elegido Secretario General de EMUSAP-ABANCAY, lo que ha motivado que se decida por no renovar su contrato de trabajo.

La emplazada contesta la demanda solicitando que se la declare infundada, expresando que los servicios prestados por el recurrente no superaron el plazo máximo que prevé el artículo 74º del Decreto Legislativo N.º 728, por lo que no se desnaturalizó el contrato a modalidad; y que, habiendo vencido su contrato, se decidió no renovarlo, careciendo de sustento que ello haya sido motivado porque el demandante fue elegido Secretario General del Sindicato de Trabajadores de EMUSAP-ABANCAY.

El Juzgado Mixto de Abancay, con fecha 2 de abril de 2004, declaró infundada la demanda, por considerar que la cuestión controvertida debe ventilarse en la vía laboral, porque se requiere de la actuación de pruebas, lo que no es posible en este proceso constitucional, que carece de etapa probatoria.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La recurrida confirmó la apelada, por estimar que el recurrente prestó servicios de manera ininterrumpida por solo 4 años con 2 meses, de modo que no supera el plazo máximo que establece la ley y que, por otro lado, el demandante no acredita que su elección en cargo sindical haya motivado que no se le renueve su contrato de trabajo.

### FUNDAMENTOS

1. Con los documentos que corren de fojas 3 a 16 se acredita que el recurrente fue contratado para prestar servicios en la entidad emplazada del 4 de abril de 1994 al 31 de julio de 1998, en virtud a sucesivos contratos de trabajo sujetos a modalidad. Se aprecia de la carta de renuncia de fojas 80 y de las planillas de liquidación de fojas 77 y 78, que el día 4 de abril de 1998 el recurrente renunció voluntariamente y cobró su compensación por tiempo de servicios, disolviéndose, por tanto, el vínculo laboral que mantenía, hasta entonces, con la entidad demandada.
2. A partir de esa fecha, el demandante dejó de prestar servicios para la emplazada, hasta el 1 de febrero de 2000, fecha en que suscribió un contrato de trabajo a modalidad (a fojas 17) para desempeñarse en el cargo de Jefe de la División de Desarrollo Organizacional y Soporte Informático de la entidad demandada, continuando en este cargo hasta el 31 de diciembre de 2003, en que venció el último contrato suscrito entre las partes (a fojas 25). Por consiguiente, no habiendo superado las labores del demandante el plazo máximo de duración (5 años) que establece el artículo 74° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, el cese de sus labores obedeció al vencimiento del plazo de vigencia de su último contrato de trabajo.
3. Sostiene el demandante que la emplazada, al reconocerle el pago por quinquenio en sus boletas y planillas de pago, ha reconocido que acumuló cinco años de servicios; sin embargo, después de haber disuelto el vínculo laboral que mantenía con la demandada, en virtud a su renuncia y al cobro de su compensación de tiempo de servicios, el recurrente solamente acumuló 3 años y 11 meses de servicios, único período de labores que corresponde computar para resolver la controversia.
4. El demandante tampoco acredita haber prestado servicios para la entidad demanda con posterioridad al vencimiento de su contrato de trabajo, como lo afirma en su recurso de apelación; por el contrario, en la Acta de Visita de Inspección no Programada, que corre a fojas 31, se consigna que “se constató (...) (que) el último día de labores fue el 30 de diciembre de 2003 (...)”, lo que no fue objetado en dicho acto por el recurrente; es más, en la carta que corre a fojas 29, él afirma que la carta por la cual se le solicita la entrega



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

de los bienes que estaban a su cargo le fue notificada en su domicilio el día 5 de febrero de 2004.

5. Respecto a la supuesta vulneración del fuero sindical, cabe señalar que esta institución jurídica garantiza a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos **no ser despedidos** sin causa justa debidamente demostrada; sin embargo, como ya se ha dicho, en el presente caso el recurrente no fue despedido, sino que su relación laboral **cesó por vencimiento del contrato de trabajo a modalidad**, por lo que no se vulneró el fuero sindical.
6. Por consiguiente, no se acredita la vulneración de los derechos constitucionales invocados.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la acción de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA**

**Lo que certifico:**

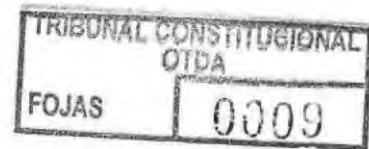
Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra  
SECRETARIO RELATOR (e)

# ANEXO 16





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 0206-2005-PA/TC  
HUAURA  
CÉSAR ANTONIO BAYLÓN FLORES

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de noviembre de 2005, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartirigoyen, Vicepresidente; Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

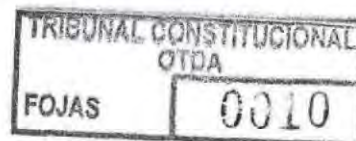
Recurso de agravio constitucional interpuesto por don César Antonio Baylón Flores contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, de fojas 461, su fecha 9 de diciembre de 2005, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 21 de abril de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. y don Víctor Manuel Hacen Bernaola, en su calidad de Gerente General de la citada empresa, solicitando que se declaren inaplicables la carta notarial de imputación de cargos de fecha 3 de marzo de 2004 y la carta notarial de despido de fecha 17 de marzo de 2004; y que, por consiguiente, se lo reponga en el puesto de asistente de control patrimonial, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir. Asimismo, solicita que los demandados le paguen una indemnización de daños y perjuicios equivalente a 10,000.00 nuevos soles y que se disponga la apertura de instrucción al Gerente General por ser responsable de la agresión sufrida.

Manifiesta haber sido despedido debido a que, con posterioridad a la época en que ocupó el cargo de Jefe del Equipo de Facturación, se detectaron una serie de irregularidades con motivo del "Examen especial sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación del sistema SICI" llevado a cabo por el órgano de control de la empresa. Al respecto, refiere que no se hizo una adecuada calificación de la causa justa de despido y que no se observó el principio de inmediatez, contemplado en el artículo 31.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que el despido se produjo mucho tiempo después de la fecha en que ocurrieron los hechos por los cuales fue despedido. Agrega que tales actos vulneran sus derechos constitucionales su derecho constitucional al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. propone la excepción de incompetencia por



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

razón de la materia, aduciendo que la vía del amparo no resulta idónea para este tipo de casos, pues existe una vía laboral donde se puede dilucidar mejor la controversia con el despliegue de una amplia actuación de material probatorio. Sostiene que en el caso del actor se procedió a su despido por la gravedad de las faltas cometidas, respetándose, en todo momento, el debido proceso y sus derechos constitucionales, por lo que solicita que la demanda sea declarada infundada.

El codemandado Víctor Manuel Hacen Bernaola solicita que la demanda sea declarada infundada, alegando que no le une vínculo alguno con el actor y que la sanción impuesta se debió única y exclusivamente a la configuración de una falta grave cometida por el recurrente. Manifiesta que el proceso de despido del demandante se realizó sin mala fe, dolo y arbitrariedades.

El Tercer Juzgado Civil de Huaura, con fecha 5 de julio de 2004, declara infundada la excepción propuesta considerando que el proceso de amparo tiene carácter alternativo, es decir, que ante la violación de un derecho constitucional, el demandante puede escoger dicha vía para defender sus derechos constitucionales; e, infundada la demanda argumentando que el actor cometió las faltas graves que se le imputan, observándose para su despido el debido proceso que establece la ley.

La recurrida confirma la apelada, por los mismos fundamentos.

### FUNDAMENTOS

1. En el caso sobre la Ley Marco del Empleo Público, Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, (Fundamentos 17 a 42), este Tribunal precisó una serie de criterios jurisprudenciales relativos a los principios laborales constitucionales, tales como *indubio pro operario*, la igualdad de oportunidades, la no discriminación en materia laboral y la irrenunciabilidad de derechos. Igualmente, en el citado caso, se hizo referencia a los derechos colectivos de los trabajadores que reconoce la Constitución, entre los que destacan de libertad sindical, de sindicación, de negociación colectiva y de huelga. Al respecto, se sostuvo que tales disposiciones, con las particularidades y excepciones que ella misma prevé, se aplican tanto al régimen laboral privado como al público. El Tribunal Constitucional se ratifica en tales criterios y reitera su carácter vinculante para la resolución de los casos en materia laboral que se resuelvan en sede constitucional u ordinaria.
2. En esta oportunidad y complementando la jurisprudencia constitucional en materia laboral individual, emitida en los casos derivados del régimen laboral privado (en particular los casos Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, y Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2001-AA/TC), así como en los casos vinculados al régimen laboral público, se formularán determinados criterios jurisprudenciales para la aplicación del artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional, referidos a las vías igualmente satisfactorias



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

para la protección del derecho constitucional al trabajo y derechos conexos, que, conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, constituirán precedentes vinculantes.

**Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado**

3. La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, **no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.**
4. Al respecto, este Colegiado precisó que “(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario”. (Exp. N.º 4196-2004-AA/TC, Fundamento 6).
5. En efecto, en la jurisdicción constitucional comparada es pacífico asumir que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138.º de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría firmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado. De igual modo, debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos; más aún, la Constitución los habilita a efectuar el control difuso conforme a su artículo 138.º.
6. Consecuentemente, solo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo es la vía





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado, y no el proceso judicial ordinario de que se trate.

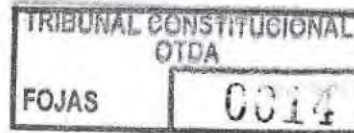
7. El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.
8. Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.
9. Con relación al despido nulo, si bien la legislación laboral privada regula la reposición y la indemnización para los casos de despido nulo conforme a los artículos 29.º y 34.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Tribunal Constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, en el punto referido a su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.
10. En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva).

11. En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.
12. Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.
13. Es por ello que, a criterio del Tribunal Constitucional, la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

14. Este Tribunal Constitucional, en opinión coincidente con el Tribunal Constitucional Español, estima que las garantías descritas se justifican por cuanto los sindicatos son formaciones con relevancia social que integran la sociedad democrática (STC 292/1993, fundamento 5, del 9 de noviembre de 1993), añádase, para la protección y promoción de sus intereses (artículo 8.1.a. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o "Protocolo de San Salvador"). Consiguientemente, los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos.

15. Del mismo modo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme al artículo 23° de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre. Deber que se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 literales a y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas).

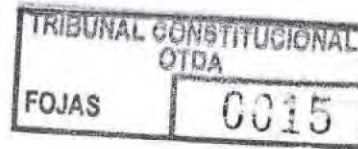
Igualmente, el proceso de amparo será el idóneo frente al despido que se origina en la condición de impedido físico mental, a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución que les garantiza una protección especial de parte del Estado. En efecto, conforme al artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos, toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad.

16. Por tanto, cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, el amparo será procedente por las razones expuestas, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos, sin perjuicio del derecho del trabajador a recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, si así lo estima conveniente.

17. Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



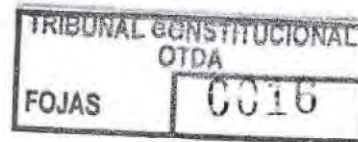
- a) Impugnación de despido (sin reposición).
- b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- c) Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
- d) Pago de remuneraciones y beneficios económicos.

18. A su turno, el artículo 30.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que constituyen actos de hostilidad:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Consecuentemente, los amparos que se refieran a la materias descritas (fundamentos 17 y 18), que por mandato de la ley son competencia de los jueces de trabajo, serán declaradas improcedentes en la vía del amparo.

19. De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.

20. Por tanto, aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refieran a hechos controvertidos, mencionados en los puntos precedentes, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria, a cuyos jueces corresponde, en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades constitucionales y de orden legal que se vulneren con ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual en el ámbito laboral privado. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo.

### **Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público**

21. Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal 6) de la Ley N.º 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares.

22. En efecto, si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N.º 276, Ley N.º 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición labora para el sector público (Ley N.º 24041), deberán dilucidarse en la vía contenciosa administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo, para resolver las controversias laborales públicas.

23. Lo mismo sucederá con las pretensiones por conflictos jurídicos individuales respecto a las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública y que se derivan de derechos reconocidos por la ley, tales como nombramientos, impugnación de adjudicación de plazas, desplazamientos, reasignaciones o rotaciones, cuestionamientos relativos a



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

remuneraciones, bonificaciones, subsidios y gratificaciones, permisos, licencias, ascensos, promociones, impugnación de procesos administrativos disciplinarios, sanciones administrativas, ceses por límite de edad, excedencia, reincorporaciones, rehabilitaciones, compensación por tiempo de servicios y cuestionamiento de la actuación de la administración con motivo de la Ley N.º 27803, entre otros.

24. Por tanto, conforme al artículo 5.º, inciso 2.º del Código Procesal Constitucional, las demandas de amparo que soliciten la reposición de los despidos producidos bajo el régimen de la legislación laboral pública y de las materias mencionadas en el párrafo precedente deberán ser declaradas improcedentes, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contencioso administrativa. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental conforme a los fundamentos 10 a 15 *supra*.

25. El Tribunal Constitucional estima que, de no hacerse así, el proceso de amparo terminará sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario.

### Análisis del presente caso

26. El recurrente fue despedido el 17 de marzo de 2004, previo procedimiento de despido, imputándosele las faltas graves previstas en los incisos a) y c) del artículo 25.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, concordadas con los incisos a), d) y f) del artículo 74.º del Reglamento Interno de Trabajo de la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. A tal efecto, en autos se advierte que se le cursó la carta de pre aviso y que pudo efectuar sus descargos; de manera que la empleadora cumplió con la ley laboral atinente a este tipo de procesos. Consiguientemente, no se advierte vulneración del debido proceso.

27. De otro lado, el demandante sostiene que se habría vulnerado el principio de inmediatez. Sobre este punto debe precisarse que la causa de despido se origina en el Informe N.º 009-2003 EPS EMAPA-HUACHO-OCI "Examen especial: sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación del SICI", sistema informático comercial integrado, llevado a cabo por el órgano de control interno de la empresa demandada, en el que se concluyó que se favoreció a terceras personas en la facturación del servicio de agua en perjuicio de la empresa. Dicho informe determinó la responsabilidad administrativa del recurrente, así como la de otros empleados.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

28. Si bien es cierto que los hechos se produjeron durante el periodo 2002-2003, en que el demandante ocupó el cargo de Jefe del Equipo de Facturación, no lo es menos que las responsabilidades por las irregularidades sólo se pudieron conocer una vez que culminó el informe llevado a cabo por el órgano de control de la empresa, y que fue comunicado a la alta dirección en enero de 2004, previa investigación en la que el recurrente también ejerció su derecho de defensa. Consiguientemente, el Tribunal Constitucional estima que el procedimiento de despido, recomendado por el asesor legal externo, no vulneró el principio de inmediatez, toda vez que se inició dentro de un plazo razonable (Exp. N.º 0585-2003-AA). Por tal razón, este extremo de la demanda también debe desestimarse.
29. Asimismo, el recurrente cuestiona los hechos que se invocan como causas justas de despido. Entre otros, que la demandada, apoyándose en el informe del órgano de control interno de la empresa, concluye que el demandante concedió, de manera irregular, rebajas al usuario Línea Interprovincial de Transportistas S.A.-LITSA; que se emitieron facturas a la empresa EMSAL cuando tales servicios ya habían sido cancelados, con su consiguiente ingreso en el registro de ventas de la empresa; que se hizo una rebaja en el cobro del servicio al señor Estanislao Loyola Hurtado; y que se cometieron irregularidades en la facturación del cliente Molitalia S.A. por la instalación de un medidor y la conexión de agua.
30. El recurrente niega tales imputaciones y afirma que se deben a los defectos del sistema informático; asimismo, refiere que a nivel de la Fiscalía se decidió archivar la denuncia penal por los mismos hechos, puesto que no se comprobó responsabilidad penal alguna. Independientemente de las responsabilidades civiles o penales, el Tribunal Constitucional estima que, en el presente caso, de los actuados se advierte la existencia de hechos controvertidos, relativos a la declaración de responsabilidad del demandante en la causa justa de despido, cuya dilucidación no es posible en el proceso de amparo por su anotado carácter sumario. Por tanto, este extremo de la demanda debe declararse improcedente.
31. Con relación a los pedidos de pago de remuneraciones dejadas de percibir y de indemnización por daños y perjuicios, deben ser declarados improcedentes, pues el amparo no es la vía idónea para resolver tales reclamos. Lo mismo debe declararse sobre la solicitud de que se denuncie penalmente al gerente general de la demandada.

**Precedente vinculante**

32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso los criterios de la jurisdicción constitucional habían sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado o en el público, sobre la base del carácter alternativo del proceso



constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitados en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desarrollados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo.

33. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los criterios contenidos en los fundamentos 7 a 25 *supra*, constituyen precedente vinculante, puesto que son indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo.

34. Con ello el Tribunal Constitucional busca perfeccionar el proceso de amparo a fin de que sea realmente eficaz y expeditivo. Por tanto, el precedente establecido será de vinculación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial *El Peruano*, de modo que toda demanda que sea presentada y que no reúna las condiciones del precedente, o las que se encuentren en trámite e igualmente no reúnan tales condiciones, deberán ser declaradas improcedentes.

**Vía procedimental específica y reglas procesales aplicables a los procesos de amparo en materia laboral en trámite**

35. A partir de la expedición de la sentencia del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció los casos de materia pensionaria que conocería, encausándose a la vía contenciosa administrativa las demandas que, por tal razón, se declarasen improcedentes.

36. Consecuentemente, y por la aplicación de similares criterios respecto a la reconducción de procesos, las demandas de amparo que sobre las materias laborales de carácter individual, sean del régimen laboral público o privado descritos en la presente sentencia, deberán ser encausadas a través de las vías igualmente satisfactorias para resolver las controversias individuales de carácter laboral, privadas o públicas, y que son:

- a) El proceso laboral ordinario, para las controversias de carácter laboral individual privado.
- b) El procedimiento especial contencioso administrativo (artículos 4.º inciso 6 y 25 de la Ley N.º 27584), para las materias de carácter laboral individual de carácter público).

37. Por lo tanto, haciendo uso de las funciones de ordenación y pacificación inherentes a este Tribunal Constitucional, se dispone que las demandas de amparo sobre





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



materia laboral, que en aplicación de los criterios previstos en los fundamentos 21 a 25 *supra*, de la presente sentencia, sean declaradas improcedentes, deberán seguir las reglas procesales establecidas en los fundamentos 53 a 58 y 60 a 61 del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-AA/TC), con las adaptaciones necesarias a la materia laboral pública.

38. Para los casos de procesos de amparo en materia laboral individual privada, fundamentos 7 a 20 *supra*, los jueces laborales deberán adaptar tales demandas conforme al proceso laboral que corresponda según la Ley N.º 26636, observando los principios laborales que se hubiesen establecido en su jurisprudencia laboral y los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha consagrado en su jurisprudencia para casos laborales.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

### HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo que denuncia la vulneración del principio de inmediatez.
2. Declararla **IMPROCEDENTE** en los demás extremos, por cuanto el amparo no es la vía idónea para esclarecer hechos controvertidos sometidos a probanza no para determinar montos por daños y perjuicios.
3. Declarar que los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral, previstos en los fundamentos 7 a 25, *supra*, constituyen **precedente vinculante inmediato** de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPConst.; motivo por el cual, a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano*, toda demanda de amparo que sea presentada o que se encuentre en trámite y que no cumpla con tales condiciones, debe ser declarada improcedente.
4. Declarar que las reglas procesales de aplicación a las demandas de amparo en materia laboral pública que a la fecha de publicación de esta sentencia se encuentren en trámite, serán las previstas en los fundamentos 53 a 58 y 60 a 61 del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-AA/TC), de modo que serán vinculantes tanto para los jueces que conocen los procesos de amparo, como para los jueces que resulten competentes para conocer las demandas contencioso administrativas a que se refiere la Ley N.º 27584.
5. Declarar que las demandas de amparo de materia laboral individual privada, precisadas en los fundamentos 7 a 20 *supra*, deberán ser adaptadas al proceso laboral que corresponda según la Ley N.º 26636 por los jueces laborales conforme a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
OTDA  
FOJAS 0021

Exp. N° 206-2005-PA/TC  
Huaora  
César Antonio Baylón Flores

los principios laborales que han establecido en su jurisprudencia laboral y a los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha establecido en su jurisprudencia para casos laborales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA  
VERGARA GOTELLI  
LANDA ARROYO

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra  
SECRETARIO RELATOR (e)



# ANEXO 17



**EXP. N.º 3311-2005-PA/TC**  
**LIMA**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES**  
**MINEROS DE ATACOCHA**

## **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 5 días del mes de enero de 2006, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados García Toma; Presidente, Gonzales Ojeda; Vice Presidente, Alva Orlandini, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

### **ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 865, su fecha 9 de diciembre de 2004, que declara infundada la demanda de amparo de autos.

### **ANTECEDENTES**

Con fecha 10 de abril de 2003, el Sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía Minera Atacocha S.A., solicitando que se ordene el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y de huelga; y que, en consecuencia se deje sin efecto el despido de sus afiliados.

Manifiesta que 26 de sus afiliados, entre los cuales se encuentran los miembros de la Junta Directiva para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma simultánea y masiva como consecuencia de la paralización de las labores por 48 horas que se produjo los días 7 y 8 de febrero de 2003. Agrega que tales días se realizaron actos de violencia por personas ajenas al Sindicato; y que, sin embargo, la emplazada ha responsabilizado a sus dirigentes y afiliados como autores de los daños y desmanes realizados durante la referida paralización, sin tener en cuenta que, al momento del despido, recién se habían iniciado las investigaciones de la Policía y del Ministerio Público.

El representante legal de la Compañía Minera Atacocha S.A. propone la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante, y contesta la demanda señalando que la comunicación de declaración de paralización de labores por 48 horas presentada por el Sindicato recurrente fue declarada improcedente mediante Auto Sub Directoral N.º 005-2003-SDILDLG-IL/PAS de fecha 6 de febrero de 2003, en el que, además, se indicó al Sindicato que se abstuviera de materializar la medida de fuerza referida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. Añade que la paralización llevada a cabo por los afiliados del demandante se desarrolló con actos vandálicos y violentos, produciéndose la obstaculización de caminos y graves daños materiales y económicos para su representada, razones por las que, ante la realización de estas conductas, consideradas como faltas graves, se procedió a despedir a los afiliados del Sindicato demandante.

De otro lado, refiere que los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paúcar, con fecha 7 de marzo de 2003, presentaron cartas de reconsideración de su despido, el cual fue modificado por la sanción de suspensión perfecta de sus contratos de trabajo, según se acredita con el Acta de Reunión Extraproceso, que fue llevada a cabo ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima, con fecha 3 de diciembre de 2003, declaró infundada la excepción propuesta y fundada la demanda, por considerar que la falta grave consistente en el daño intencional causado a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa que se le ha imputado a los afiliados del Sindicato recurrente, requiere, para su comprobación objetiva, del concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien está obligada, bajo responsabilidad y con el concurso de la policía o de la fiscalía si fuere el caso, a constatar el hecho, debiendo individualizar en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta, lo cual no ha sucedido en el caso de autos.

La recurrida confirmó el rechazo de la excepción deducida por la demandada y, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, por estimar que con los documentos obrantes de fojas 457 a 491, se acredita que los afiliados cuya reposición solicita el Sindicato demandante han recurrido a la vía laboral ordinaria a fin de solicitar la nulidad de sus despidos; y declaró fundadas las solicitudes de desistimiento presentadas por los señores Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado.

## FUNDAMENTOS

1. En el caso, la recurrida desestimó la demanda por estimar que algunos de los dirigentes y afiliados del Sindicato recurrente, despedidos por la demandada, habían iniciado procesos individuales sobre nulidad de despido y porque el Sindicato no podía sustituirse a la voluntad de tales trabajadores. El Tribunal Constitucional no comparte tales argumentos. Con relación al segundo de los argumentos, debe precisarse que los sindicatos no se sustituyen a la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de los intereses del propio sindicato y de sus afiliados. En efecto, es conveniente recordar “(...) que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado (...), supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución”. (Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Fundamento N.º 8). Consecuentemente, la representatividad de los sindicatos para defender sus intereses, así como los de sus dirigentes y afiliados, tiene pleno sustento constitucional.
2. Con relación al primer argumento de la recurrida para desestimar la demanda, debemos considerar que si cada uno de los dirigentes y afiliados despedidos hubieran iniciado individualmente procesos de amparo, entonces dicha tesis sería relevante. Ocurre, sin embargo, que en el presente caso el demandante es el Sindicato quien acude a la justicia constitucional a defender derechos constitucionales colectivos de carácter laboral, cuya titularidad en determinados supuestos puede ser ejercida por el sindicato, de manera que no habiendo identidad de partes nos encontramos en otro supuesto. Por lo demás, aunque no es determinante, conforme se acredita de autos, 17 de los 26 trabajadores afiliados al Sindicato se han desistido de los procesos que iniciaron en la vía laboral ordinaria. Igualmente, debe tenerse en cuenta que, existiendo una relación jurídica sustancial entre el Sindicato demandante y la demandada, se ha establecido una relación jurídica procesal válida. Por

tanto, corresponde ingresar al fondo de la cuestión ya que nos encontramos frente a un proceso de amparo entre el Sindicato y la demandada donde el primero alega la violación de su libertad sindical.

3. El artículo 28°, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, este Colegiado ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. (Exp. N.º 1124-2001AA/TC, Fundamento N.º 8). Del mismo modo, en el citado caso, se dejó abierta la posibilidad de ulteriores concretizaciones del contenido esencial de la libertad sindical.
4. En el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, este Colegiado estableció que la libertad sindical no sólo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica (Fundamento N.º 26). Esta es la dimensión de la libertad sindical que deberá ser configurada en el presente caso. Para ello, aplicaremos la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que disponen que el contenido y alcances de los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.
5. El artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. Por su parte el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la protección de los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
6. Por tanto, en esta oportunidad y a la luz del caso concreto, debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos.
7. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).
8. Es por ello que, como ya se tuvo oportunidad de establecer anteriormente, la dimensión plural de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento N.º 11), sino también la protección especial de los dirigentes

- sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable que afecte colectivamente a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).
9. En el presente caso el Sindicato manifiesta que la vulneración de su derecho constitucional a la libertad sindical se habría producido porque 26 de sus afiliados, entre los cuales se encontraban los 20 miembros de la Junta Directiva del Sindicato para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma masiva y simultánea, debido a que la emplazada les atribuyó la responsabilidad de los daños ocasionados durante la paralización de labores efectuada los días 7 y 8 de febrero de 2003.
  10. Por su parte, el abogado de la demandada alega, ante esta instancia, que conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. 206-2005-PA/TC, la demanda de amparo debería ser declarada improcedente puesto que debe resolverse a través de la vía ordinaria laboral. Asimismo, añade que la demandada en ningún momento vulneró el derecho a la libertad sindical del recurrente.
  11. El Tribunal Constitucional no comparte el planteamiento del abogado. La sentencia recaída en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC, establece precedentes vinculantes acerca de la competencia de esta sede para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, pública o privada. Consecuentemente, se preserva la competencia de este Colegiado para conocer casos que involucren violaciones a los derechos constitucionales laborales de carácter colectivo. El presente caso es, precisamente, uno de estos últimos, puesto que el Sindicato alega la violación de su libertad sindical en razón de que toda su Junta Directiva fue despedida a los pocos días de haber realizado una huelga (Fundamento N.º 2, *supra*).
  12. En efecto, de fojas 21 a 170 de autos obran las cartas de imputación de cargos y de despido, las cuales tienen el mismo tenor, las mismas fechas y atribuyen de manera general las mismas responsabilidades a todos los trabajadores sindicalizados despedidos, incluyendo a todos los dirigentes sindicales, por los daños ocasionados durante la mencionada paralización de labores. En efecto, todas ellas indican que “(...) la paralización de labores se materializó, realizándose con actos de violencia, en los que usted participó en forma activa o como incitador (...)”; y, más adelante que: “su persona se encuentra completamente identificada e individualizada en este acto vandálico” De ello se concluye, meridianamente, que la demandada, mediante las cartas mencionadas, no ha podido determinar responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los mencionados daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados.
  13. Todo ello demuestra que, en rigor, nos encontramos frente a un despido masivo y simultáneo dirigido contra los dirigentes sindicales y algunos afiliados del recurrente. Dicho acto lesivo vulnera el derecho de sindicación y de libertad sindical en su dimensión plural, que protege al Sindicato, a sus dirigentes y a sus afiliados cuando colectivamente ejercen el mencionado derecho.
  14. A mayor abundamiento, debe considerarse que el hecho alegado por la emplazada para despedir a los afiliados del Sindicato –su supuesta participación en los daños, desmanes, destrozos y disturbios que se ocasionaron con motivos de las actividades sindicales (paralización de labores) realizadas los días 7 y 8 de febrero de 2003– no ha sido comprobado a nivel del Ministerio Público y del Poder Judicial. En efecto, en el Dictamen N.º 23-2005-MP-FSMP-PASCO, de fecha 3 de febrero de 2005, emitido por la Fiscalía Superior Mixta Descentralizada de Pasco, fojas 873 a 878, se indica que “(...) no obra



en autos medio probatorio alguno que acredite la participación directa u indirecta de los inculpados (...)” en los daños y disturbios que se ocasionaron los días 7 y 8 de febrero de 2003.

15. Esta conclusión ha sido confirmada por la Sala Mixta de la Corte Superior de Cerro de Pasco que, con fecha 25 de julio de 2005, en la causa seguida por Compañía Minera Atacocha contra los afiliados del Sindicato despedidos, por los delitos de daños, disturbios y hurto, declaró el sobreseimiento del proceso por los delitos de daños, disturbios y perturbación de servicios públicos en agravio del Estado y el archivo provisional por el delito de hurto (cuadernillo del Tribunal Constitucional).
16. Por tanto, el Tribunal Constitucional estima que en el caso de autos se ha producido un despido masivo y simultáneo de toda la dirigencia sindical y de algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente. No se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato. En el Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Fundamento 7, *mutatis mutandis*, este Colegiado precisó que si bien los efectos del despido repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hacen en la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato también se presenta, *ab initio*, como una lesión a la propia institución sindical, es decir, al Sindicato.
17. De otro lado, y habiendo fenecido el mandato de la dirigencia despedida, no es posible reponerlos en sus cargos, pero sí en sus respectivos puestos de trabajo, toda vez que eran trabajadores sindicalizados. Asimismo, acreditándose que 5 de los trabajadores afiliados ya fueron repuestos por la demandada y habiendo la recurrida confirmado el auto de desistimiento de 3 de los afiliados, carece de objeto pronunciarse sobre tales extremos.
18. Finalmente, el Tribunal Constitucional deja claramente establecido que el ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos. En el presente caso, los actos delictivos o ilícitos que se produjeron el día de la paralización de labores no pueden quedar impunes, de allí que a la demandada le asiste el derecho de continuar con las investigaciones necesarias para determinar las responsabilidades individuales que pudieran corresponderle a los autores de los daños materiales en contra de Minera Atacocha.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

### HA RESUELTO

1. Declarar que carece de objeto pronunciarse sobre la situación de los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paucar, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado, conforme al fundamento 17, *supra*.
2. Declarar **FUNDADA** la demanda.

3. Ordena la reincorporación a sus puestos de trabajo de los trabajadores afiliados al Sindicato demandante que fueron despedidos por la Compañía Minera Atacocha S.A., conforme a la relación que aparece en la demanda, con excepción de los mencionados en el punto 1 del presente fallo.
4. Poner en conocimiento del Ministerio Público la presente sentencia a fin de que prosiga con las investigaciones correspondientes, conforme al fundamento 18, *supra*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**GARCÍA TOMA GONZALES OJEDA ALVA ORLANDINI**

**VERGARA GOTELLI LANDA ARROYO**





# ANEXO 18



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
PLENO JURISDICCIONAL  
008-2005-PI/TC

## SENTENCIA DEL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos (demandantes) c. Congreso de la República (demandado)**

**Resolución del 12 de agosto de 2005**

**Asunto:**

Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadano contra la Ley N.º 28175

Magistrados presentes:

ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA  
VERGARA GOTELLI  
LANDA ARROYO

EXP. N.º 008-2005-PI/TC  
LIMA  
JUAN JOSÉ GORRITI  
Y OTROS

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de agosto de 2005, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

#### **I. ASUNTO**

Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos, con firmas debidamente comprobadas por el Jurado Nacional de Elecciones, contra diversos artículos de

la Ley N.º 28175, publicada el 19 de febrero de 2004 en el Diario Oficial *El Peruano* y vigente desde el 1 de enero de 2005.

## II. DATOS GENERALES

Tipo de proceso : Proceso de Inconstitucionalidad

Demandante : Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos

Norma sometida a control : Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Normas constitucionales cuya vulneración se alega : Artículos 26.º, 28.º, y 40.º de la Constitución.

Petitorio : Se declare la inconstitucionalidad de la Ley N.º 28175.

## III. NORMA CUESTIONADA

Artículos impugnados de la Ley N.º 28175.

“Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

(...)

8. Principios de Derecho Laboral.- (...) En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

(...)

10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado.

Artículo 15.- Enumeración de derechos

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

(...)

Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

(...)

d) Percibir en contraprestación de sus servicios sólo lo determinado en el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público; (...)

(...)

Artículo 22.- Término del empleo público

El término del empleo se produce por:

(...)

c) Mutuo disenso”.

#### IV. ANTECEDENTES

##### 1. Argumentos de la demanda.

Con fecha 3 de marzo de 2005, los demandantes interponen acción de inconstitucionalidad, contra la Ley N.º 28175, por considerar que vulnera los artículos 26º, 28º y 40º de la Constitución.

Sustentan su pretensión en los siguientes argumentos:

- a) Que el artículo 15º de la Ley Marco del Empleo Público omite incluir el derecho de los servidores públicos a la carrera administrativa que la Constitución Política del Estado garantiza en su artículo 40º. Estiman que por efecto de ello se eliminan una serie de principios laborales que la Constitución ampara y que son recogidos en el Decreto Legislativo N.º 276, tales como el de estabilidad, de garantía del nivel establecido, de retribución justa y equitativa y su regulación por un sistema único y homologado.
- b) Que se vulnera el derecho de sindicación garantizado en la Constitución, toda vez que la Ley N.º 28175 no hace ninguna referencia a éste, propiciándose de este modo una discriminación para los trabajadores públicos, ya que este derecho sí es reconocido para los trabajadores de la actividad privada. Añaden que esta situación puede abrir paso a la disolución de los sindicatos de las entidades del Sector Público.
- c) Que la Ley N.º 28175 viola el derecho a la huelga porque el artículo 15º de dicha ley también lo omite. Consideran que no basta que el artículo en mención enuncie que la enumeración de derechos que hace se efectúa sin exclusión de otros que la Constitución y las leyes otorgan, ya que, conforme al principio de legalidad, consagrado en el numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar de la referida ley, su reconocimiento debe ser expreso.
- d) Que el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175 vulnera el derecho a la negociación colectiva, por establecer que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe encontrarse debidamente autorizado y presupuestado. Manifiestan que esta disposición en la práctica hace imposible la realización de las convenciones colectivas en el sector público vulnerando de este modo la libertad sindical, puesto que la normatividad presupuestal no contempla la participación de los trabajadores sindicalizados y, por tanto, no está prevista la solución de pliegos de reclamos.
- e) Que el inciso d) del artículo 16 de la ley impugnada introduce la figura del contrato de trabajo, propia de los trabajadores privados, para los empleados públicos, vulnerándose con ello el derecho a la carrera administrativa, ya que el acceso a ella se hace por concurso y al trabajador se le otorga un nombramiento, y no un contrato de trabajo.
- f) Que el numeral 8, relativo a los principios de derecho laboral, del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175, al establecer que en la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio, viola el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

- g) Que el inciso c) del artículo 22.º de la Ley N.º 28175, al consagrar el mutuo disenso como causal de terminación del empleo público, vulnera el principio constitucional del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, consagrado en el numeral 2 del artículo 26º de la Constitución.

## 2. Contestación de la demanda.

El Apoderado del Congreso de la República contesta la demanda solicitando que se la declare infundada, alegando que no contraviene la Constitución por el fondo ni por la forma.

Sustenta su pretensión en los siguientes argumentos:

- a) Que la Ley Marco del Empleo Público no estipula normas relativas a los derechos particulares de los servidores públicos, funcionarios públicos o empleados de confianza, sino que establece una regulación general referida al personal del empleo público que presta servicios al Estado y enuncia normas específicas para la regulación de los derechos y deberes de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa y los que corresponden a los funcionarios públicos y empleados de confianza.
- b) Que los demandantes incurren en un error al considerar que el artículo 15º de la Ley N.º 28175 viola el artículo 40º de la Constitución relativa a la carrera administrativa, porque dicha ley se refiere a los derechos del empleado público con carácter general y no a los derechos de los servidores públicos en particular, que son los comprendidos en la carrera administrativa conforme al precepto constitucional anteriormente referido de la Constitución.
- c) Que el hecho de que la Ley Marco del Empleo Público no declare los derechos de sindicación y huelga no quiere decir que los desconozca, ya que están reconocidos por la Constitución, los Convenios Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y la Ley N.º 27556, que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos. Añade que la Ley del Empleo Público no viola ningún principio de legalidad ni la Constitución porque se deja claro que el carácter enunciativo de los derechos comprendidos en el artículo 15.º no desconoce los derechos que la propia Constitución y otras leyes reconocen a los empleados. Del mismo modo, precisa que en la expresión “leyes” también se incluye a los tratados, como el Convenio 151 de la OIT.
- d) Que la previsión presupuestal consagrada en el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175, no viola la libertad sindical ni el derecho a la sindicación, puesto que este deriva del principio constitucional de legalidad presupuestaria y porque con ella lo único que se pretende es que los gastos relativos al empleo público deben estar autorizados y presupuestados.
- e) Que el inciso d) del artículo 16º de la ley impugnada, referido al contrato de trabajo para los empleados públicos, solo es de aplicación a los empleados públicos sujetos a modalidad de empleo temporal y a los cargos de confianza.
- f) Que el numeral 8 del artículo IV del Título Preliminar de la ley cuestionada, manifiesta que dicha norma no se refiere al principio *in dubio pro operario*, sino al tema de los límites de los derechos fundamentales. Añade que gran parte de la Administración Pública está dedicada a la prestación de los



servicios públicos que requieren continuidad, estabilidad y forman parte de los intereses generales que deben sobreponerse o primar sobre intereses individuales o colectivos.

- g) Que la incorporación del mutuo disenso como causal de extinción del empleo público a que se refiere el artículo 22.º de la Ley impugnada no es aplicable a los servidores públicos sujetos al régimen de carrera administrativa, sino a los funcionarios sujetos a contrato temporal o a los empleados de confianza.
- h) Que la Ley N.º 28175 no está vigente porque no se han aprobado hasta la fecha los proyectos de ley remitidos por el Poder Ejecutivo que la desarrollan y otorgarían contenido al nuevo régimen de carrera que se propone.

## V. MATERIAS CONSTITUCIONALMENTE RELEVANTES

- a) Consideraciones sobre la vigencia y la denominación de la ley impugnada.
- a.1) El artículo 109.º de la Constitución y la vigencia de la Ley N.º 28175.
- a.2) La Ley y su denominación en el marco de la Constitución y la Ley N.º 26889.
- b) La función pública conforme a la Constitución.
- b.1) Titulares de la función pública.
- b.2) Finalidad esencial de la función pública al servicio de la Nación conforme a la Constitución y confianza de los ciudadanos.
- c) Régimen Constitucional del Trabajo.
- c.1) Algunos consideraciones liminares sobre de la noción trabajo. c.2.) Estado y trabajo.
- c.3.) Los principios laborales constitucionales.
- c.1.1.) *Indubio pro operario*.
- c.1.2.) La igualdad de oportunidades.
- c.1.3.) Referencia a la regla de no discriminación en materia laboral.
- c.1.4.) La irrenunciabilidad de derechos.
- c.4.) Los derechos colectivos de los trabajadores según la Constitución.
- c.4.1.) La libertad sindical.
- c.4.2.) Los alcances de la libertad sindical.
- c.4.3.) La Constitución y los sindicatos.
- c.4.4.) El convenio colectivo.
- c.1.4.1.) Los elementos del convenio colectivo.
- c.1.4.2.) Las características del convenio colectivo.
- c.1.4.3.) Tipología del convenio colectivo.
- c.1.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo.
- c.1.4.5.) El caso del convenio colectivo articulado (rama de actividad).
- c.1.5.) La intervención de terceros en la solución de los conflictos laborales.c.4.6.) La huelga.
- c.4.6.1.) La titularidad del derecho de huelga.
- c.4.6.2.) Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga.

- d) Evaluación de la constitucionalidad de los artículos impugnados.
- d.1) La carrera administrativa como bien jurídico constitucional.
  - d.2) Derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva de los servidores públicos conforme a la Constitución.
  - d.3) Cuestiones relativas a la relación laboral de los empleados públicos en el marco de la Constitución.

## VI. FUNDAMENTOS

1. La materia regulada por la ley se refiere al empleo público, elemento fundamental para el adecuado funcionamiento del Estado. Respecto al empleo público en el Perú, el Informe Final de la Comisión Multisectorial Encargada de Estudiar la Situación del Personal de la Administración Pública Central (creada por Decreto Supremo N.º 004-2001-TR) presentado el 15 de julio de 2001, constató que existe un verdadero caos en la Administración Pública, reflejado en la existencia de múltiples organismos y sistemas de pagos al personal; una dispersión de conceptos remunerados y no remunerados; y una gran variedad de montos. Del mismo modo, de la revisión de los cuadros estadísticos del mismo informe, este Tribunal comprueba la inequidad existente en las remuneraciones de los servidores del Estado en sus diversas jerarquías y de instituciones públicas frente a otras.
2. Asimismo, la subsistencia de diferentes regímenes legales de contratación del empleado público ha generado la cantidad de 60,000 trabajadores públicos administrativos que se desempeñan en la modalidad de servicios no personales, con contratos que vencen cada dos o tres meses, sin seguridad social, ni CTS, ni vacaciones, situación que no puede ser tolerable en un Estado Democrático y Social de Derecho. (Véase Verdades y Mitos, La Reforma del Empleo Público, Encarte de Derecho, *El Peruano*, 10 de mayo de 2005).

En tal sentido, la síntesis del Acuerdo Nacional de fecha 19 de abril de 2004, expresa en su punto 17 como una de las medidas de corto plazo a implementarse hasta el año 2006, que se debe establecer un sistema adecuado de la carrera pública y realizar un censo integral de todos los funcionarios que reciben pago por parte del Estado. Asimismo, en el Compromiso Político, Social y Económico de Corto Plazo del Acuerdo Nacional del 19 de abril de 2004, se dispone en el numeral 114 plantear un nuevo sistema de remuneraciones en el sector público.

Por las consideraciones precedentes, el Tribunal Constitucional reconoce que le corresponde al Congreso de la República la tarea de revertir la situación descrita con carácter prioritario y urgente, a fin de iniciar la uniformidad, equidad y modernización del empleo público, sin lo cual no puede haber un adecuado funcionamiento de la Administración Pública. Establecidas estas premisas, procederemos a evaluar la constitucionalidad de las normas cuestionadas.

### a) Consideraciones sobre la vigencia y la denominación de la ley impugnada

#### a.1) El artículo 109.º de la Constitución y la vigencia de la Ley N.º 28175

3. El Apoderado del Congreso de la República alega que la Ley N.º 28175, publicada el 19 de febrero de 2004, no estaría vigente. Afirma que si bien la primera disposición transitoria, complementaria y final de la ley dispuso que ésta entraría en vigencia el 1 de enero de 2005, mediante su segunda disposición

transitoria se estableció que el Poder Ejecutivo, en el plazo de 120 días, contados a partir de la publicación de la ley, remitiría al Congreso de la República las propuestas legislativas sobre:

- Ley de la carrera del servidor público.
- Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza.
- Ley del sistema de remuneraciones de empleo público.
- Ley de gestión del empleo público.
- Ley de incompatibilidades y responsabilidades.

Consecuentemente y efectuando una interpretación sistemática de ambas disposiciones, resultaría lógico afirmar “(...) que la intención del legislador al promulgar la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175 y postergar su vigencia al año 2005, le otorgaba un plazo prudencial al Congreso de la República para la aprobación de las cinco normas que la desarrollan y así permitir la entrada en vigencia de la Ley Marco en forma integral con los proyectos que la desarrollan, al no haberse dado este supuesto, y no estando aprobadas las leyes que la desarrollan, no es posible dar cumplimiento a lo dispuesto en su primera disposición complementaria”.

4. El Tribunal Constitucional no comparte la tesis del Apoderado del Congreso. El artículo 109º de la Constitución dispone que la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte.

La primera disposición transitoria, complementaria y final de la Ley N.º 28175 estableció que ella entraba en vigencia el 1 de enero de 2005, con excepción de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3º, referido a la percepción de dietas, que entraría en vigencia a los treinta (30) días de la publicación de dicha Ley, 19 de febrero de 2004, y la prescripción de que la segunda y cuarta disposiciones transitorias entrarán en vigencia al día siguiente de la publicación de la Ley. Como puede observarse, estas últimas disposiciones de la Ley entraron en vigencia antes del 1 de enero de 2005.

5. Con relación a las demás disposiciones de la Ley N.º 28175, éstas entraron en vigencia el 1 de enero de 2005, fecha a partir de la cual empezó a ser aplicada por diversas entidades del Estado.

En efecto, la Directiva N.º 006-2005-EF/76.01, de Ejecución del Presupuesto de las Entidades de Tratamiento Empresarial para el Año Fiscal 2005, del 3 de febrero de 2005, establece en su artículo 40º, aplicando el segundo párrafo del artículo 3º de la Ley N.º 28175, que “Las personas al servicio del Estado y que en representación del mismo formen parte de Directorios, no podrán percibir dietas en más de una (1) entidad, en concordancia con el artículo 3 de la Ley N.º 28175 - Ley Marco del Empleo Público”.

Del mismo modo, la quinta disposición transitoria de la Ley N.º 28562, Ley que autoriza el Crédito Suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, publicada el 30 de junio de 2005, exceptuó a determinadas entidades del Estado por cinco días calendario de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.

6. El Apoderado del Congreso también sostiene que: “(...) el Poder Ejecutivo a manifestado públicamente a través de un comunicado difundido por la Presidencia del Consejo de Ministros, publicado el 17 de enero de 2005 en el Diario Oficial El Peruano, que la ley marco del empleo público requiere para su aplicación que previamente entren en vigencia sus leyes complementarias”.

Al respecto, cabe señalar que dicho comunicado corresponde a la Secretaría de Gestión Pública de la PCM y en él se consigna que “Las normas contenidas en la LMEP referidas a la instalación del Consejo Superior del Empleo Público – COSEP, la clasificación del empleo público en nuevos grupos ocupacionales, la adecuación de los regímenes existentes en la administración pública, entre otras, para comenzar su aplicación, requieren que previamente entren en vigencia las cinco leyes complementarias a que se refiere la segunda disposición transitoria, complementaria y final”.

Como puede apreciarse, dicho comunicado no afirma que la ley no esté vigente sino que se refiere a que específicas disposiciones de la ley, y no todas, para ser aplicadas e implementadas, requieren de leyes complementarias.

7. Por tanto, este Tribunal Constitucional considera pertinente precisar que la Ley N.º 28175 está vigente desde el 1 de enero de 2005, conforme al artículo 109.º de la Constitución, y que en el caso de algunas disposiciones específicas, para ser aplicadas en su integridad, requieren de otras leyes, cuestión distinta a la vigencia de la ley.

## **a.2) La ley y su denominación en el marco de la Constitución y la Ley N.º 26889**

8. Otro aspecto que debe tratarse es el de la denominación de la ley cuestionada. Al respecto, el artículo 51º de la Constitución consagra el principio de jerarquía normativa y supremacía normativa de la Constitución, y dispone que la Constitución prevalece sobre toda norma legal y la ley sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. Del mismo modo, el inciso 4º del artículo 200º de la Constitución establece las normas que, en el sistema de fuentes normativas diseñado por ella, tienen rango de ley: las leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas.

Consecuentemente, de las normas precitadas se colige que, en nuestro ordenamiento jurídico, el primer rango normativo corresponde a la Constitución y el segundo a la ley y a las normas con rango de ley, configurándose en este segundo nivel una diversidad de fuentes normativas del mismo rango pero que, conforme a la Constitución, varían en su denominación, producción normativa y en la materia que regulan. Sin ánimo exhaustivo, tal es el caso de la Ley Orgánica que, conforme al artículo 106º de la Constitución, tiene un procedimiento especial de votación y regula determinadas materias, o el del Decreto de Urgencia que regula materia determinada (inciso 18 del artículo 118.º de la Constitución).

9. Con relación a la fuente normativa denominada ley, en sentido material, deben tenerse presentes dos puntos. En primer lugar, su expedición corresponde al Congreso de la República conforme al inciso 1 del artículo 102º de la Constitución, que establece que es atribución del Congreso dar leyes. Atribución que descansa en los principios de soberanía política, consagrado en el artículo 45º de la Constitución, que establece que el Poder emana del pueblo, y en el principio representativo reconocido en el artículo 43º de la Constitución. Y en segundo lugar, que para la Constitución la fuente normativa denominada ley comprende a las leyes ordinarias, las leyes orgánicas, las leyes de desarrollo constitucional y las que tienen una denominación asignada directamente por la Constitución y cuyas diferencias no radican en su jerarquía ni en el órgano que las expide, sino en su procedimiento de aprobación y en las materias que regulan.

En efecto, en muchas disposiciones del texto constitucional se hace referencia a la ley con carácter general y en otras se especifica una denominación particular relativa a la materia a regular, por ejemplo la ley de presupuesto, la ley de endeudamiento y de equilibrio financiero (artículo 78.º de la Constitución) y la ley autoritativa para el caso de la delegación de facultades.

Igualmente, debe incluirse a las denominadas leyes orgánicas sujetas a los requisitos materiales y formales establecidos por el artículo 106° de la Constitución. En el caso de las denominadas leyes de desarrollo constitucional, este Colegiado ha afirmado que “Con la expresión ‘Ley de desarrollo constitucional’, la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución no ha creado una categoría normativa especial entre las fuentes que tienen el rango de la ley. Tal expresión no alude a una categoría unitaria de fuentes, sino a una diversidad de ellas, que tienen como elemento común constituir un desarrollo de las materias previstas en diversos preceptos constitucionales, cuya reglamentación la Norma Suprema ha encargado al legislador. Forman parte de su contenido “natural” las denominadas leyes orgánicas, en tanto que mediante ellas se regula la estructura y funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución, y de otras materias cuya regulación por ley orgánica está establecida en la Constitución; así como las leyes ordinarias como las que demandan los artículos 7° y 27° de la Constitución, por poner dos ejemplos, a las que se les ha encomendado la tarea de precisar los alcances de determinados derechos o instituciones constitucionalmente previstas”. (Caso sesenta y cuatro Congresistas de la República contra los artículos 1°, 2° 3°, y la Primera y Segunda Disposición Final y Transitoria de la Ley N.° 26285, Exp. N.° 005-2003-AI/TC, *mutatis mutandis*, fundamento 38).

Basándose en las consideraciones precedentes, el Tribunal Constitucional concluye en que la característica principal de la fuente normativa denominada ley, constitucionalmente hablando, con sus variantes mencionadas, radica en que es expedida por el Congreso de la República conforme a las normas que establece para su producción jurídica (Capítulo II del Título IV de la Constitución, relativo a la función legislativa).

10. Este Colegiado estima también que el Congreso de la República, al detentar la competencia exclusiva en la producción de la fuente normativa de ley, goza de la autonomía inherente, en el marco de la Constitución, del Reglamento del Congreso y de las leyes, para precisar la denominación de las leyes que expide; así por ejemplo, el caso de la Ley N.° 28175, que fue denominada Ley Marco del Empleo Público, hoy cuestionada por los demandantes.

La facultad de otorgar una denominación ha sido desarrollada por la Ley N.° 26889, Ley Marco para la producción y sistematización legislativa, cuyo artículo 3.° dispone que: “La Ley debe tener una denominación oficial que exprese su alcance integral. La denominación forma parte del texto oficial de la Ley y corresponde al Congreso de la República asignársela, salvo en los casos de Decretos Legislativos y Decretos de Urgencia, en los cuales es el Poder Ejecutivo quien asigna la denominación”. En ese sentido, el Congreso de la República e incluso el Poder Ejecutivo, en el caso de Decretos Legislativos, son competentes para asignar determinadas denominaciones cuando se trata de leyes que regulan aspectos generales sobre una materia a fin de sintetizar su alcance integral, empleando para ello las denominaciones de Ley de Bases, Ley Marco y Ley General, según corresponda, pero que, en definitiva, constituyen la fuente normativa de ley expedida por el Congreso de la República. Tal es el caso de las siguientes denominaciones de la ley, que, entre las principales, forman parte de nuestro ordenamiento constitucional:

### **Ley de Bases**

- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público, Decreto Legislativo N.° 276 (24/03/84).
- Ley de Bases de la Descentralización, Ley N.° 27783 (20/07/02).

## **Ley Marco**

- Ley Marco del Crecimiento de la Inversión Privada, Decreto Legislativo N.º 757 (13/11/91).
- Ley Marco del Sistema Tributario Nacional, Decreto Legislativo N.º 771 (31/12/93).
- Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos Ley N.º 27332 (29/07/00).
- Ley Marco del Presupuesto Participativo, Ley N.º 28056 (08/08/03).
- Ley Marco para el Desarrollo Económico del Sector Rural, Ley N.º 28298 (22/07/04).

## **Ley General**

- Ley General de Comunidades Campesinas, Ley N.º 24656 (14/04/87).
- Ley General de Arbitraje, Ley N.º 26572 (05/01/96).
- Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N.º 26702 (09/12/96).
- Ley General de Sociedades, Ley N.º 26887 (09/12/97).
- Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, Ley N.º 27181 (08/10/99).
- Ley General de Residuos Sólidos, Ley N.º 27314 (21/07/2000).
- Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo N.º 910 (17/03/01).
- Ley General de Educación, Ley N.º 28044 (29/07/03).

Por tanto, la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, ha sido denominada dentro de la competencia que le corresponde al Congreso de la República para ello.

### **b) La función pública conforme a la Constitución**

11. Ingresando al análisis de fondo, es preciso referirse al capítulo IV del Título I de la Constitución, que regula la función pública. En tal sentido, en el presente proceso de inconstitucionalidad este Tribunal Constitucional se pronunciará sobre el modelo de función pública que diseña nuestra Constitución en una sociedad democrática, toda vez que dicho articulado es obligatorio y vincula a todos aquellos que ejercen función pública, además que se tendrá también como parámetro para evaluar la constitucionalidad de la ley cuestionada.

El artículo 43.º de la Constitución define al Estado como una República Democrática. Del mismo modo, conforme al artículo 45º, el poder del Estado emana del pueblo y el gobierno de la República del Perú es representativo y se organiza según el principio de separación de poderes (artículo 43.º de la Constitución). Asimismo, el artículo 169.º de la Constitución dispone que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional están subordinadas al poder constitucional. Por tanto, de las disposiciones constitucionales citadas se deriva el principio democrático que configura la convivencia de los ciudadanos del Perú, ya sean civiles, militares o policías, conforme al artículo 34.º de la Constitución.

#### **b.1.) Titulares de la función pública**

12. A tenor del artículo 39.º de la Constitución, los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del

Tribunal Constitucional y del Consejo Nacional de la Magistratura, los Magistrados Supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

Con relación a esta norma debemos recordar que, conforme a los artículos 161.º y 201.º de la Constitución, el Defensor del Pueblo y los Magistrados del Tribunal Constitucional gozan de la misma inmunidad y de las mismas prerrogativas laborales y funcionales que los Congresistas (Caso Jorge Power Manchego Muñoz, en representación de 5,000 ciudadanos, contra diversos artículos de la Ley N.º 28212, Exp. N.º 0038-2004-AI/TC, fundamento 15).

Consecuentemente, estos altos funcionarios y autoridades del Estado, así como los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza y los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, a que se refiere el artículo 40.º de la Constitución, están al servicio de la Nación.

13. Del mismo modo, como ya se expuso, el artículo 39.º de la Constitución dispone que el Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio de la Nación. Por su parte los artículos 137.º y 118.º inciso 14.º de la misma Norma Suprema establecen que el Presidente de la República es el Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional y que organiza, distribuye y dispone el empleo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Entonces, si al Presidente de la República le corresponde la más alta jerarquía en el servicio de la Nación, es claro que sus subordinados también sirven a la Nación. Pero no sólo los artículos constitucionales citados permiten interpretar que la Constitución reconoce a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional como servidores de la Nación en el desempeño de la función pública que la Constitución y las leyes les asignan, sino también los artículos 169º y 171º de la Constitución, cuando disponen que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional no son deliberantes, que están subordinadas al Poder Constitucional y que participan en el desarrollo económico y social del país.

Por tanto, para la Constitución la función pública que, por tal, se encuentra al servicio de la Nación, la ejercen dos grandes grupos de servidores estatales, a saber: los servidores civiles y los servidores que cumplen función militar y policial. En relación a estas últimas, conforme a las normas constitucionales, a los fundamentos precedentes y al principio democrático, ejercen sus funciones bajo la supremacía del poder democrático, civil y constitucional.

## **b.2.) Finalidad esencial de la función pública al servicio de la Nación conforme a la Constitución y confianza de los ciudadanos**

14. Los servidores del Estado, sean civiles, militares o policías, están obligados, conforme el artículo 44.º de la Constitución, por los deberes primordiales de defender la soberanía nacional, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, proteger a la población de las amenazas contra su seguridad y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

En suma, de las normas citadas se concluye que la finalidad esencial del servicio a la Nación radica en prestar los servicios públicos a los destinatarios de tales deberes, es decir a los ciudadanos, con sujeción a la primacía de la Constitución, los derechos fundamentales, el principio democrático, los valores derivados de la Constitución y al poder democrático y civil en el ejercicio de la función pública.

15. Los artículos 40.º y 41.º de la Constitución establecen una serie de normas relativas a la publicidad de los ingresos que perciben los servidores del Estado, sean civiles, militares o policías. El segundo párrafo del artículo 40.º precisa que es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

Por su parte, el artículo 41.º establece que los funcionarios y servidores públicos que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste, deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismos. La respectiva publicación se realiza en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

El precitado artículo 41.º de la Constitución señala algunas normas relativas al control frente al enriquecimiento ilícito, como por ejemplo que, cuando se presume éste, el Fiscal de la Nación, por denuncia de terceros o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial; asimismo, la ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública; y que el plazo de prescripción se duplica en caso de delitos cometidos contra el patrimonio del Estado.

16. Las normas constitucionales citadas se justifican en la medida que la Constitución pretende prevenir y sancionar el mal uso de los recursos públicos, por ser un hecho que socava la confianza ciudadana en los servidores de la Nación.

En efecto, siguiendo al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, este Colegiado ya se refirió a la independencia judicial como elemento necesario para inspirar la confianza ciudadana en los tribunales (Caso Poder Judicial contra el Poder Ejecutivo, Exp. N.º 0004-2004-CC, fundamento 33).

En esta oportunidad, siguiendo al mismo alto Tribunal Europeo de los Derechos Humanos (Caso Ahmed y otros vs. El Reino Unido, Sentencia del 2 de setiembre de 1998, *mutatis mutandis*, fundamento 53), el Tribunal Constitucional del Perú considera como uno de los elementos esenciales de nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho la obligación de todos los servidores de la Nación, independientemente de su jerarquía y la función pública que cumplan en los ámbitos civil, militar y policial, de que ejerzan dicha función con probidad, honestidad y austeridad en el manejo de los recursos públicos, necesarias para generar la confianza ciudadana en los servidores de la Nación a través de la cual el modelo democrático establecido por la Constitución se legitima.

### **c) Régimen constitucional del trabajo**

17. Del mismo modo y dada su vinculación con la materia evaluada, es necesario desarrollar el marco constitucional del régimen del trabajo, toda vez que sus normas, con las particularidades y excepciones que ella misma prevé, se aplican tanto al régimen público como al privado de trabajo y nos servirán conjuntamente con el marco constitucional de la función pública, para el análisis de la constitucionalidad de los artículos impugnados.

#### **c.1.) Algunas consideraciones liminares sobre la noción trabajo**

18. Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre,



con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, etc.

El trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma. En toda actividad laboral queda algo de su ejecutor: el hombre. A través del trabajo se presenta siempre la impronta del ser humano; o sea, una huella, marca o sello que caracteriza su plasmación. El Papa Juan Pablo II [*Encíclica laboreem exercens*. Lima. Salesiana, S/F] señala que:

“El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante éste no sólo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre; es más, en un cierto sentido se hace más hombre”.

Asimismo, como lo enfatiza el Papa León XIII [*Encíclica rerum novarum*. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo **personal** y **necesario**. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza.

Es evidente que la verdadera dignidad del trabajador radica en su condición de sujeto y autor y, por consiguiente, verdadero fin de todo proceso productivo. La importancia del trabajo descansa en tres aspectos sustantivos:

- Esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales.
- Vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida.
- Carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea, trabajando con y para los otros.

## c.2.) Estado y trabajo

19. De conformidad con lo que dispone el artículo 23.º de la Constitución, el Estado asume las siguientes responsabilidades con relación al trabajo:

- Promover condiciones para el progreso social y económico. Para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.
- Asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador.
- Asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento.
- Proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido.

## c.3.) Los principios laborales constitucionales

20. Denomínase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte “fuerte” e “imponente” y el trabajador en la parte “débil” e “impotente”.

Mario Pasco Cosmópolis [El principio protector en el proceso laboral. En: *Revista de Iure* N.º 1. Editada por los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima, 1999, p. 77] reconoce dicha situación asimétrica, entre otros, en los campos jurídico y económico.

En efecto, en el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba. Asimismo, en el campo económico, la nota más específica es que frente a la propiedad del medio de producción, el trabajador sólo puede exponer su fuerza de trabajo.

Para hacer frente a ello se afirman los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma. Al respecto, el artículo 26.º de la Constitución expresa una pluralidad de principios de dicha naturaleza; a saber:

### c.3.1. *Indubio pro operario*

21. Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *indubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica.

El principio *indubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. *Ergo*, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

Pasco Cosmopolis precisa que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos:

- Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.
- Respeto a la *ratio juris* de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta).

El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.

- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

### **c.3.2.) La igualdad de oportunidades**

22. Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley.

### **c.3.3.) Referencia a la regla de no discriminación en materia laboral**

23. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.

Al respecto, el artículo 103º de la Constitución compromete al Estado a no dictar leyes por razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas. El artículo 22º de la Ley Orgánica del Poder Judicial exige a dicho ente no apartarse de sus precedentes judiciales, salvo que existan razones justificadas para ello; y el artículo VII del Título

Preliminar del Código Procesal Constitucional, prescribe que el Tribunal Constitucional sólo podrá apartarse de sus precedentes vinculantes cuando exprese los fundamentos de hecho y derecho que sustenten la sentencia y las razones del apartamiento del precedente jurisprudencial.

La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.

Miguel Rodríguez Piñeiro y Mejía Fernández López [*Igualdad y discriminación*. Madrid, Tecnos, 1986, p. 47) exponen que para establecer si una conducta en una empresa es discriminatoria o una diferenciación es razonable, es necesario precisar cuándo dos situaciones reales son equiparables y cuándo sus similitudes predominan sobre sus diferencias.

La discriminación en materia laboral, *strictu sensu*, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Tal el caso de la negación de acceso al empleo derivada de la opción política o sexual del postulante, por la concesión de mayores beneficios a unos trabajadores sobre otros, por su mera condición de no afiliados a una organización sindical, el despido por el solo hecho del ejercicio de las actividades sindicales, etc.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Tal el caso, por ejemplo, de las reglas de evaluación laboral sobre la base de exigencia de conocimientos no vinculados con la actividad laboral del o los trabajadores.

Dichas acciones, proscritas por la Constitución, pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.
- Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.).

Mediante la Ley N.º 26772, modificada por la Ley N.º 27270, se regulan los actos de discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro de una relación laboral.

En ese contexto, se proscribe la utilización de criterios de selección que carezcan de una justificación objetiva y razonable; la adhesión a criterios de selección simultáneamente distintos, cuando las situaciones de postulación son idénticas; amén de tratos diferenciados basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, etc.

### **c.3.4.) La irrenunciabilidad de derechos**

24. Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [Remotti Carbonell, José Carlos: *La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia*, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003, p. 18].

En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.

Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley.

Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual.

Al respecto, puede citarse el caso del derecho a vacaciones contemplado en el Decreto Legislativo N.º 713, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado al año y, dentro de ese contexto, por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de quince días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad autodeterminativa de decidir un “canje” sobre aquello.

En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

Javier Neves Mujica [*Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia en el caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala vs. Southern Perú Copper Corporation (Expediente N.º 1396-2001AA/TC), en donde estableció que si “(...) las partes acordaron no solo la duración de la jornada ordinaria de trabajo, será también las jornadas atípicas, situación que, de por sí, no violenta derecho fundamental de los afiliados al Sindicato, sino sólo cuando dicha estipulación sea indebidamente aplicada; de otro lado, lo expuesto no sólo no contradice el principio contenido en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, relativo al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por encontrarse previsto en la misma, como se ha observado, sino también, porque el derecho protegido en la Carta Magna es el relativo a una jornada de trabajo que no excede de las cuarenta y ocho horas semanales (...).”

#### **c.4.) Los derechos colectivos de los trabajadores según la Constitución**

25. Estos hacen referencia a las facultades o atribuciones que ejerce el trabajador en concordancia, unión o asociación con sus pares. En ese contexto viabilizan las actividades de las organizaciones sindicales.

Los artículos 28.º y 29.º de la Constitución identifican los derechos laborales de naturaleza colectiva, a saber:

#### **c.4.1.) La libertad sindical**

26. Se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

Enrique Álvarez Conde [*Curso de derecho constitucional VI*. Madrid: Tecnos, 1999, p. 457] señala que “(...) este derecho fundamental (...) debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política”.

Por ende, alude a un atributo directo, ya que relaciona un derecho civil y un derecho político, y se vincula con la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho, ya que constitucionaliza la creación y fundamentación de las organizaciones sindicales.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional Español, en la STC 292/1993, precisa que los sindicatos son “(...) formaciones de relevancia social, en la estructura pluralista de una

sociedad democrática”.

En ese contexto, implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de *honus faver –honus politicus*, referido a aspectos tales como:

- El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- El derecho a la actividad sindical.
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.

#### **c.4.2.) Los alcances de la libertad sindical**

27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el *intuitu persona* y el plural.

La libertad sindical *intuitu persona* plantea dos aspectos:

- Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.

- Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

La libertad sindical *intuitu persona* se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28.º de la Constitución. Empero, una lectura integral de dicho texto demuestra que se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución).
- Los miembros de la Administración Pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección (artículo 42.º de la Constitución).

#### **c.4.3.) La Constitución y los sindicatos**

28. El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos:

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Entre los principales fines y funciones que nuestra legislación establece para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada, se tienen los siguientes:

- Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y, dentro de ese contexto, exigir su cumplimiento.
- Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.
- Promover la creación de organismos de auxilio y promoción social de sus miembros (cooperativas, cajas-fondos, etc.).
- Promover el mejoramiento cultural, así como la educación general, técnica y gremial de sus miembros.

Para ser miembro de un sindicato, la legislación del régimen privado exige lo siguiente:

- Ser trabajador de la empresa, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato y, dentro de ese contexto, haber superado el período de prueba.
- No formar parte del personal de dirección ni desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto de la empresa expresamente lo admita.
- No encontrarse afiliado a otro sindicato.

En el caso de los sindicatos del sector público, la Ley N.º 27556 creó el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos. Así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores.

#### **c.4.4.) El convenio colectivo**

29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.

#### **c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo**

30. Los elementos de este instituto son:

- Los agentes negociadores.
- El contenido negocial.
- La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.

#### **c.4.4.2.) Las características del convenio colectivo**

31. Entre las principales características se cuentan las siguientes:

- La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.
- La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.
- Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.
- Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.

#### **c.4.4.3.) Tipología del convenio colectivo**

32. Desde un punto de vista doctrinario, se presentan los dos modelos siguientes:

- El modelo vertical: La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.



- El modelo horizontal: La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.

Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público.

#### c.4.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo

33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.
- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [*Introducción al derecho laboral*. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.

Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.

#### **c.4.4.5.) El caso del convenio colectivo articulado (rama de actividad)**

34. Dicha modalidad, que se aplica en el régimen privado, consiste en la celebración de un acuerdo de carácter nacional o rama de actividad, a efectos de poder uniformizar un tipo específico de relación laboral, así como para salvaguardar el ejercicio de este derecho en favor de los trabajadores en aquellos casos en que ésta sea la única forma posible de negociación colectiva.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el Caso Cámara Peruana de la Construcción -CAPECO vs. Ministerio de Trabajo (Expediente N.º 0261-2003-AA/TC), ratificó la validez de la implementación del convenio colectivo articulado para el caso de los Trabajadores de Construcción Civil, debido a la imposibilidad de tales trabajadores de acceder a la negociación y acuerdo concertado, siempre que no sea a través del pliego de reclamos por rama de actividad.

#### **c.4.5.) La intervención de terceros en la solución de los conflictos laborales**

35. A tenor del inciso 2 del artículo 28.º de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber:

- Fomentar el convenio colectivo.
- Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.

En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada.

En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

- Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.
- Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral.

36. La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí. La conciliación laboral en el ámbito privado se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto. Dentro de ese contexto, solicitan el impulso de dicho procedimiento.

Más aún, la legislación nacional prevé que aun cuando las partes no promovieran el procedimiento de conciliación, la Autoridad de Trabajo tiene facultades para gestarlo de oficio.

Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral –acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores–, que

consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto.

La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento.

Las principales características de la labor conciliadora son:

- Flexibilidad: Se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- Rapidez: Se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto.
- Reserva: Se promueve con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Decisividad: Se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

El conciliador –que puede ser un particular o un funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo– desempeña un papel activo en la promoción del avenimiento de las partes.

En puridad, el conciliador interpone sus “buenos oficios” a efectos de que las partes se avengan a encontrar por sí mismas el acuerdo que ponga fin al conflicto.

37. La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto. La mediación laboral, en el ámbito privado, se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución.

El tercero interviniente en la solución del conflicto juega como mediador un rol más activo que como conciliador, en razón de que directamente sugiere las propuestas de solución.

La mediación se produce de una forma interventiva, a través de la cual un tercero neutral propone, a pedido de las partes en conflicto, alternativas de solución. Estas pueden ser aceptadas o desestimadas por los agentes negociadores.

Entre las principales características de la mediación se tiene:

- Propositividad: Dicha actividad no sólo consiste en acercar a las partes en conflicto, sino que a petición de estos se expone, sugiere y formula una vía de solución.
  - Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
  - Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discusión, en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
  - Decisividad: En caso de alcanzar éxito, la solución aceptada por los agentes negociadores produce efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.
38. El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje.

El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro impersonal, un tribunal *ad hoc*, la Autoridad de Trabajo, etc.

Se trata de una forma interventiva a través de la cual un tercero neutral establece, por medio de un laudo, la solución del conflicto.

Entre las principales características del arbitraje aparecen las siguientes:

- Autonomía: Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto.
- Solemnidad: Se lleva a cabo de manera formal y ritualista.
- Reserva: Se lleva a cabo con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Vinculatoriedad: Genera consecuencias jurídicas obligatorias para las partes comprometidas en el arbitraje.

El arbitraje puede surgir como consecuencia de una sumisión voluntaria, en donde las partes en conflicto, a través de sus negociadores, acuden a un tercero neutral para la solución del conflicto; o de una sumisión obligatoria en donde las partes quedan vinculados a los resultados de un arbitraje por mandato de la ley.

39. El laudo que se expide como consecuencia del arbitraje tiene carácter de inimpugnable e imperativo. No obstante, nuestra legislación permite excepcionalmente la impugnación judicial del laudo en los dos casos siguientes:

- Por vicio de nulidad.
- Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

#### **c.4.6) La huelga**

40. Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores. La ley del régimen privado, aplicable en lo pertinente al sector público, exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes– y con abandono del centro de trabajo.

Por ende, huelguista será aquel trabajador que ha decidido libremente participar en un movimiento reivindicatorio.

Por huelga debe entenderse, entonces, al abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley.

Enrique Álvarez Conde [*Curso de Derecho Constitucional VI*. Madrid: Tecnos, 1999, pág. 466] refiere que se trata de una “(...) perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de voluntades por parte de los trabajadores”.

Mediante su ejercicio los trabajadores, como titulares de dicho derecho, se encuentran facultados para desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de poder alcanzar la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socio-económicas o laborales. Por ello, debe quedar claramente establecido que la huelga no tiene

una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de fines vinculados a las expectativas e intereses de los trabajadores.

En puridad, la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores.

Al respecto, tal como expone Álvarez Conde [ob.cit, pág. 466] “(...) la huelga tiende a establecer el equilibrio entre partes con fuerza económicamente desiguales”.

En ese sentido, como bien refiere Francisco Fernández Segado [*El sistema constitucional español*. Madrid: Dykinson, 1992] “(...) la experiencia secular ha mostrado su necesidad para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socio-económicos “.

Debe advertirse que la huelga no es un derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos.

En aquellos casos en que no exista legislación sobre la materia, tal ausencia no puede ser esgrimida como impedimento para su cabal efectivización por parte de los titulares de este derecho humano.

El ejercicio del derecho de huelga presupone que se haya agotado previamente la negociación directa con el empleador, respecto de la materia controvertible.

#### **c.4.6.1.) La titularidad del derecho de huelga**

41. La doctrina tiene opiniones dispares sobre este punto, ya sea respecto a la titularidad de los trabajadores en sentido lato o a la de los trabajadores adscritos a una organización sindical.

Este Colegiado estima que, de conformidad con lo establecido en los artículos 72.º y 73.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N.º 010-2003TR), su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley y dentro de su marco, el estatuto de la organización sindical.

Al respecto, Fernando Elías Mantero [*Derecho Laboral –Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: Ius Editores, p. 278] señala que su ejercicio corresponde a los trabajadores en general; es decir, que son ellos y no la asamblea sindical los que acuerdan la huelga. Añadamos, en el ámbito respectivo.

Entre las atribuciones vinculadas al derecho de huelga aparecen las siguientes:

- Facultad de ejercitar o no ejercitar el derecho de huelga.
- Facultad de convocatoria dentro del marco de la Constitución y la ley. En ese contexto, también cabe ejercitar el atributo de su posterior desconvocatoria.
- Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; las cuales deben tener por objetivo la defensa de los derechos e intereses socio-económicos o profesionales de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Facultad de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- Facultad de determinar la modalidad de huelga; esto es, si se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.

Desde una perspectiva doctrinaria avalada por la jurisprudencia más avanzada se acepta que la huelga debe ser convocada tomándose en consideración lo siguiente:

- La existencia de proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.
- La constatación de que no se haya impuesto a los trabajadores discrepantes con la medida de fuerza acordada la participación en la huelga.

#### **c.4.6.1.) Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga**

42. La Constitución señala textualmente que se encuentran impedidos de ejercer el derecho de huelga:

- Los funcionarios de la Administración Pública con poder de decisión o con cargo de confianza o de dirección (artículo 42.º de la Constitución).
- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42.º de la Constitución). - Los miembros del Ministerio Público y del Órgano Judicial (artículo 153.º de la Constitución).

Debe anotarse que el inciso 3 del artículo 28.º de la Constitución señala, por equivoco conceptual, que la huelga debe ejercerse en armonía con el interés social.

En el campo del derecho público es evidente la diferencia conceptual entre el interés público y el interés social. Este último se utiliza como medida tuitiva en favor de sectores económico-sociales que soportan condiciones desventajosas de vida.

En rigor, la huelga debe ejercerse en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto.

El Tribunal Constitucional deja constancia de ello, en razón a las atribuciones estipulativas que contienen sus decisiones jurisdiccionales.

#### **d) Evaluación de la constitucionalidad de los artículos impugnados**

43. Después de haber precisado el parámetro constitucional de la función pública y del trabajo, corresponde evaluar, conforme a dicho marco, si las normas impugnadas vulneran los artículos de la Constitución que alegan los demandantes.

##### **d.1.) La carrera administrativa como bien jurídico constitucional**

44. Los demandantes sostienen que el artículo 15.º de la Ley Marco del Empleo Público omite incluir el derecho de los servidores públicos a la carrera administrativa que la Constitución Política del Estado garantiza en su artículo 40º.

Por su parte, el Apoderado del Congreso afirma que dicha ley se refiere a los derechos del empleado público con carácter general, y no a los derechos de los servidores públicos en particular, que son los comprendidos en la carrera administrativa conforme al artículo 40º de la Constitución.

El artículo 40.º de la Constitución dispone que la “Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza (...)”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que el texto constitucional reconoce la existencia de una carrera administrativa para los servidores públicos, pero también que el ingreso a ella y los derechos, deberes y responsabilidades serán regulados por ley. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador.

45. Ahora bien, conforme al artículo 40º de la Constitución, la carrera administrativa comprende a los servidores públicos, pero no a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. El artículo 4.º de la Ley N.º 28175, en concordancia con el artículo constitucional citado, clasifica a los servidores civiles del Estado en:

- Funcionarios públicos, que pueden ser de elección popular directa y universal o confianza política originaria, de nombramiento y remoción regulados y de libre nombramiento y remoción.
- Empleados de confianza.
- Servidores públicos. Estos se clasifican en directivo superior, ejecutivo, especialista y de apoyo.

Como puede observarse, la regulación de la Ley Marco del Empleo Público es general, pues se limita a clasificar al personal civil del empleo público en diversas categorías conforme al marco constitucional del artículo 40.º.

En efecto, la ley agrupa y establece las características básicas de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa y de los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

46. Por su parte, el artículo 15.º de la Ley N.º 28175 regula con carácter general una serie de derechos comunes a las diversas categorías de servidores civiles del Estado a que se refieren el artículo 40.º de la Constitución y el artículo 4.º de la ley impugnada. En ese sentido, la misma ley, en su segunda disposición transitoria, complementaria y final, estableció la obligación por parte del Ejecutivo de remitir al Congreso de la República, entre otras, las propuestas legislativas para la Ley de Carrera del servidor público y la Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza.

Conforme obra en autos, el Poder Ejecutivo, con fecha 23 de junio de 2004, se encargó de remitir al Congreso de la República, entre otros, el proyecto de Ley de Carrera Administrativa del Servidor Público, que actualmente se encuentra en debate y que regulará en detalle el ingreso, los derechos, los deberes y responsabilidades de los servidores públicos en el desempeño de la carrera administrativa.

Por tanto, el artículo 15.º de la Ley N.º 28175 no vulnera el artículo 40.º de la Constitución, ya que el precepto cuestionado no tiene por objeto regular exclusivamente los derechos de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, sino los derechos básicos de los empleados públicos en general. Por lo demás, los derechos específicos de los servidores públicos comprendidos en la carrera administrativa actualmente están regulados por el Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y, de acuerdo a la segunda disposición transitoria, complementaria y final de la Ley N.º 28175 corresponderá al Congreso de la República aprobar una nueva Ley de la Carrera Administrativa que se encargará de regular los derechos específicos de los servidores públicos comprendidos en dicho régimen.

## **d.2.) Derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva de los servidores públicos conforme a la Constitución**

47. Los demandantes alegan que el artículo 15° de la ley impugnada vulnera los derechos de sindicación y huelga debido a que el texto del artículo no los enumera expresamente.

El Apoderado del Congreso manifiesta que el hecho de que la Ley Marco del Empleo Público no declare los derechos de sindicación y huelga no implica, en modo alguno, que los desconozca, ya que estos se encuentran reconocidos por la Constitución, los Convenios Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y la Ley N.° 27556, que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos.

El Tribunal Constitucional no comparte el argumento de los demandantes. El artículo

15.° de la Ley N.° 28715, referido a la enumeración de derechos del empleado público en general, establece que: “El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a: (...)”. El artículo impugnado es una norma de remisión que, lejos de restringir o violar derechos para los empleados públicos, los amplía. En efecto, no es una condición indispensable para la vigencia de los derechos constitucionales que tengan que ser reiterados y consignados repetidamente en la ley.

48. La Constitución es una norma jurídica vinculante y los derechos que reconoce pueden ser directamente aplicados. Al respecto, este Tribunal ha declarado que la Constitución “(...) no es solo “una” norma, sino, en realidad, un “ordenamiento”, que está integrado por el Preámbulo, sus disposiciones con numeración romana y arábiga, así como por la Declaración sobre la Antártida que ella contiene. Toda ella comprende e integra el documento escrito denominado ‘Constitución Política de la República del Perú’ y, desde luego, toda ella posee fuerza normativa (...)”. (Caso sesenta y cuatro Congresistas de la República contra los artículos 1°, 2°, 3.°, y la primera y segunda disposición final y transitoria de la Ley N.° 26285, Exp. N.° 005-2003-AI/TC, fundamento 21).

La Constitución reconoce los derechos de sindicación y huelga para los trabajadores, derechos que también son aplicables a los empleados públicos con las limitaciones que la propia Constitución establece. Así, el artículo 42.° de la Constitución prescribe que se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, aunque precisando que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.

49. El artículo 15.° de la Ley N.° 28175 reconoce algunos derechos de los empleados públicos en general, es decir, a los servidores públicos y a los funcionarios del Estado con poder de decisión, de manera que la regulación específica del ejercicio de los derechos de sindicación y huelga para los servidores públicos corresponderá a la ley que regule la carrera administrativa de los servidores públicos conforme a la segunda disposición transitoria de la Ley N.° 28175 o a una ley especial.

En el mismo sentido, el artículo cuestionado también remite a otras leyes que pudieran reconocer otros derechos. Al respecto, el Apoderado del Congreso de la República se ha encargado de recordar que esta remisión, entre otras, se refiere a la Ley N.° 27556, que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional considera que el uso de la técnica legislativa de la remisión no vulnera los derechos constitucionales alegados por los



demandantes, puesto que las normas que componen nuestro ordenamiento jurídico son complementarias.

50. Lo mismo podemos decir de los tratados internacionales. En efecto, conforme al artículo 55° de la Constitución, los tratados internacionales forman parte del ordenamiento jurídico. En ese sentido, por el hecho de que una ley no se refiera a ellos o que no regule las mismas materias, no se dejarán de aplicar los tratados internacionales que reconocen derechos a los empleados públicos, puesto que son normas jurídicas válidas y vinculantes dentro de nuestro ordenamiento jurídico nacional.

Igualmente, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Norma Suprema, los tratados internacionales en materia de derechos humanos deberán aplicarse para la interpretación de los derechos y libertades que la Constitución consagra en materia laboral. En efecto, los derechos laborales de los servidores aludidos por los demandantes, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9.° del Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; por el artículo 8.° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y por el artículo 8.° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”, entre otros.

Por tanto, el artículo 15.° de la Ley N.° 28175 no vulnera los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos reconocidos en los artículos 28.° y 42.° de la Constitución.

51. Los demandantes afirman que el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.° 28175 vulnera el derecho a la negociación colectiva, ya que establece que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado. Añaden que esta norma hace imposible la realización de las convenciones colectivas en el sector público, vulnerando de este modo la libertad sindical, pues la normatividad presupuestal no contempla la participación de los trabajadores sindicalizados y, por tanto, no se previene la solución de pliegos de reclamos.

El Apoderado del Congreso manifiesta que la previsión presupuestal no viola los derechos alegados, puesto que ésta deriva del principio constitucional de legalidad presupuestaria y lo único que se pretende es que los gastos relativos al empleo público estén autorizados y presupuestados.

El artículo 28.° de la Constitución dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Al respecto, este Colegiado anteriormente ha señalado que “(...) el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado” (Caso COSAPI S.A., Exp. N.° 0785-2004-AA/TC, fundamento 5).

52. Para ser titular de este derecho existe una condición previa que se deriva del carácter colectivo de la negociación, de manera que los titulares deberán ser los sindicatos, las organizaciones representativas de los trabajadores o los representantes de los trabajadores.

En ese sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42.º el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42º, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Por ello, para una adecuada interpretación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, debemos tener presente el Convenio N.º 151.º de la OIT relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la administración pública.

53. Dicho Convenio establece en su artículo 7.º que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos en torno a las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites.

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151.º, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77.º y 78.º de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

54. Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.

Por tanto, este Tribunal Constitucional estima que el numeral 10 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 28175 no vulnera el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, ya que dicha norma es compatible con los límites constitucionales que en materia presupuestaria prevé la Constitución.

### **d.3.) Cuestiones relativas a la relación laboral de los empleados públicos en el marco de la Constitución**

55. Los demandantes consideran que el inciso d) del artículo 16° de la ley impugnada introduce la figura del contrato de trabajo, propia de los trabajadores privados, para el caso de los empleados públicos, vulnerándose con ello el derecho a la carrera administrativa. Al respecto, como ya se ha establecido anteriormente, el artículo 40.° de la Constitución reconoce a la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores.

Por consiguiente, siendo la carrera administrativa un bien jurídico constitucional que debe ser garantizado por el legislador, el Tribunal Constitucional estima que el inciso cuestionado, referido a las obligaciones de los empleados públicos, sólo será constitucional en la medida que el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público, previsto en él, se apliquen a los empleados de confianza a que se refiere la ley, mientras que, para el caso de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, sólo estarán sujetos a las fuentes normativas del empleo público, no siéndoles de aplicación la disposición referida al contrato de trabajo.

56. Los demandantes alegan que la última parte del numeral 8 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.° 28175, relativo a los principios que rigen el empleo público, viola el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, precepto contenido en el artículo 26.° de la Constitución.

El numeral cuestionado, sobre principios de derecho laboral, dispone que rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. Asimismo, establece que en la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio.

La parte de la norma cuestionada cuya inconstitucionalidad se alega, no se relaciona con el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, ya que este precepto constitucional es de obligatorio cumplimiento al momento de interpretarse una norma.

La disposición cuestionada se refiere a una regla que puede ser aplicada al conflicto de principios laborales de orden legal.

57. El Tribunal Constitucional considera que cuando la ley prevé que se debe procurar soluciones de consenso y equilibrio, no impone una obligación absoluta, sino únicamente la afirmación de que se deben hacer los esfuerzos necesarios para arribar a ellas. Empero, si en caso ello no fuera posible, tendrá que primar alguno de los principios laborales a que alude la norma cuestionada según sea el caso concreto.

De otro lado, estima que, en ambos casos, cualquiera sea la solución a la que se arribe, tratándose de relaciones de empleo público, individuales o colectivas, donde se encuentren en juego derechos constitucionales, la solución a la colisión de principios deberá efectuarse conforme al artículo 23.° de

la Constitución, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Por lo expuesto, la norma cuestionada sólo será constitucional siempre y cuando se interprete conforme al presente fundamento.

58. Los demandantes alegan que el inciso c) del artículo 22.º de la Ley N.º 28175, al consagrar el mutuo disenso como causal de la terminación del empleo público, vulnera el principio constitucional del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, el cual está consagrado en el numeral 2 del artículo 26.º de la Constitución.

En efecto, dicho artículo constitucional reconoce que en la relación laboral se respetará tal principio que consagra, con carácter general, no sólo el respeto de los derechos de carácter laboral sino de otros derechos y libertades reconocidos por la Constitución y la ley. A su turno, el artículo 103.º de la Constitución dispone que la ley se deroga por otra ley y que la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos.

Por tanto, es coherente afirmar que para que sea posible la aplicación del artículo 26º de la Constitución, debe existir una relación laboral y que el trabajador no podrá renunciar, o disponer, cualquiera sea el motivo, de los derechos y libertades que la Constitución y leyes vigentes al momento de la relación laboral le reconocen.

59. En el caso de la incorporación del mutuo disenso como causal de terminación del empleo público, el Tribunal Constitucional considera que tal regulación no viola dicho principio, porque con esta causal no se obliga al trabajador público a renunciar o disponer de sus derechos previstos en la Constitución y la ley.

El mutuo disenso permite iniciar una negociación a fin de poner término a la relación laboral, sea en el ámbito público o privado, la misma que siempre dependerá del acuerdo de ambas partes. *Ergo*, no cabe aplicar la figura del mutuo disenso cuando el trabajador o empleado público no acepte acceder a la terminación del vínculo laboral en dicho contexto.

En efecto, bajo el actual sistema legal, los servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada pueden concluir su relación laboral por la causal de mutuo disenso conforme lo establece el inciso d) del artículo 16º del D.S. N.º 003-97-TR. Los servidores públicos sujetos al régimen legal del Decreto Legislativo N.º 276, que como este Colegiado ha expresado en reiterada jurisprudencia, constituye el estatuto de los servidores públicos y gozan de estabilidad laboral, también pueden optar por el mutuo disenso como una forma de término del empleo público, si así lo consideran, sin que ello signifique una modificación del régimen de estabilidad laboral del que gozan los servidores públicos reconocido por el Decreto Legislativo N.º 276.

Un trabajador público que en vez de renunciar opta por el mutuo disenso puede obtener una serie de incentivos o ventajas de carácter económico, laboral o previsional, entre otros, dentro del marco de la Constitución y la Ley. Por lo demás, en el supuesto de que existiese algún vicio de la voluntad del trabajador en la celebración del mutuo disenso, como la violencia o intimidación, entre otras, el acuerdo no tendrá efectos jurídicos. En tal sentido, acreditado el vicio de la voluntad los funcionarios responsables quedarán sujetos a las penalidades que contempla la legislación penal, administrativa, laboral y civil correspondiente.

Por tanto, la causal del inciso c) del artículo 22° de la Ley N.° 28175 no vulnera el numeral 2 del artículo 26.° de la Constitución, ya que en dicho supuesto el empleado público no renuncia a ningún derecho.

## VII. FALLO

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

### HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 10 del Artículo IV del Título Preliminar, artículo 15°, e inciso c) del artículo 22 de la Ley N.° 28175.
2. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el numeral 8 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.° 28175, debiéndose interpretar dicho precepto conforme al fundamento 57 de la presente sentencia, en el sentido que tratándose de relaciones de empleo público, individuales o colectivas, donde se encuentren en juego derechos constitucionales, la solución a la colisión de principios deberá efectuarse conforme al artículo 23.° de la Constitución, que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.
3. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el inciso d) del artículo 16° de la Ley N.° 28175, debiéndose interpretar dicho precepto conforme al fundamento 55 de la presente sentencia en el sentido que el inciso cuestionado, sólo será constitucional en la medida que el contrato de trabajo y las fuentes normativas del empleo público, previsto en él, se apliquen a los empleados de confianza a que se refiere la ley, mientras que, para el caso de los servidores públicos sujetos a la carrera administrativa, sólo estarán sujetos a las fuentes normativas del empleo público, no siéndoles de aplicación la disposición referida al contrato de trabajo.
4. **EXHORTAR** al Congreso de la República para que con el carácter de prioritario y urgente apruebe, en la presente legislatura, las leyes complementarias a la Ley Marco del Empleo Público a fin de iniciar la uniformidad, equidad y modernización del empleo público, elemento fundamental para un adecuado funcionamiento de la Administración Pública.
5. **DECLARAR** que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28° de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N.° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N.° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados de derechos humanos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ALVA ORLANDINI BARDELLI LARTIRIGOYEN GONZALES OJEDA GARCÍA TOMA  
VERGARA GOTELLI LANDA ARROYO**





# ANEXO 19





**EXP. N.º 5474-2006-PA/TC**  
**LIMA**  
**SINDICATO NACIONAL**  
**DE TRABAJADORES DE**  
**EMBOTELLADORA**  
**LATINOAMERICANA**

## **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 25 días del mes de setiembre de 2006, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Gonzales Ojeda, Vergara Gotelli y Mesía Ramírez, pronuncia la siguiente sentencia.

### **ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de Embotelladora Latinoamericana (SINATREL) contra la resolución de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 377, su fecha 24 de noviembre del 2005, que declara infundada la demanda de autos.

### **ANTECEDENTES**

El recurrente, con fecha 14 de mayo de 2004, interpone demanda de amparo contra la Empresa Embotelladora Latinoamericana S. A. (ELSA), a fin de que cese la amenaza de despido arbitrario contra sus afiliados, en particular, los trabajadores de Ventas Generales del Centro Operativo Pacífico Julio Falla Juárez, Secretario General del Sindicato; Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Carlos Tejada Zarabia y Percy Silva Cueva. Sostiene que la demandada, después de fusionarse con la Corporación José R. Lindley S.A., inició una etapa de reestructuración con tercerización de áreas de trabajo, cesión de trabajadores a terceros y despidos masivos; que, desde finales de abril del 2004 la empresa viene circulando convenios de terminación de contratos de mutuo disenso; y que tales hechos constituyen una amenaza cierta e inminente de violación de los derechos al trabajo y a la libertad sindical.

La emplazada deduce las excepciones de falta de legitimidad para obrar y representación defectuosa o insuficiente, y contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que se declare la improcedencia liminar por no haberse agotado la vía previa, o en su defecto se la declare infundada. Argumenta que una de las facultades que como empleadora le corresponde es la de organizar y dirigir su empresa, pudiendo establecer una reestructuración para su mejor funcionamiento. Añade que en ningún momento cursó cartas notariales de despido, sino que, existiendo una circunstancia objetiva, debido a la reestructuración, se ha iniciado un procedimiento de cese colectivo en el cual se encuentran incluidos los trabajadores representados por SINATREL.

El Trigésimo Quinto Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 1 de junio de 2005, declara infundadas las excepciones de falta de legitimidad para obrar y representación defectuosa o insuficiente, y fundada en parte la demanda, ordenando que se reponga a los trabajadores Julio Falla Juárez y Carlos Tejada Zarabia en el cargo que venían desempeñando, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir toda vez que el Ministerio de Trabajo había desaprobado la solicitud de cese colectivo planteado por la demandada; e infundada la demanda en el extremo que solicita protección constitucional

respecto de Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano y Percy Silva Cueva, debido a que estos optaron por la terminación de la relación laboral.

La recurrida declara infundada la demanda de autos considerando que el Cuarto Juzgado Contencioso Administrativo de Lima, mediante medida cautelar de fecha 5 de marzo de 2005, suspendió los efectos de la resolución del Ministerio de Trabajo que desaprobó el cese colectivo. En tal sentido argumenta que no había pronunciamiento firme y que los demandantes no acreditaron de forma alguna que la demandada haya despedido de manera arbitraria a alguno de los trabajadores.

## FUNDAMENTOS

1. Si bien la demanda fue presentada ante la amenaza de una eventual vulneración del derecho al trabajo y a la libertad sindical, es de destacar que con fecha 22 de julio de 2004 (fojas 328) la empresa demandada procedió a la suspensión perfecta de labores de los afiliados de la demandante. De modo que al consumarse la amenaza este Colegiado ingresará a evaluar si tal suspensión de labores afecta o no los derechos constitucionales alegados.
2. Asimismo, debe tenerse presente que en el mes de mayo de 2004 (fojas 91 a 99) los afiliados de la organización sindical Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Percy Silva Cueva, y en abril de 2006 (fojas 423 a 426) Carlos Tejada Zarabia, respectivamente, concluyeron por mutuo disenso sus respectivos contratos de trabajo y cobraron las liquidaciones de beneficios sociales, con lo cual extinguieron el vínculo laboral con la empresa demandada. Consecuentemente, el pronunciamiento de este Colegiado se circunscribirá a determinar si se han vulnerado los derechos a la libertad sindical y al trabajo de don Julio Falla Juárez.
3. Al respecto debe tenerse presente la condición de Secretario General del Sindicato que ostenta el accionante Julio Falla Juárez a la fecha de su cese laboral. Conforme al artículo 28.º de la Constitución, el Estado reconoce el derecho de sindicación y garantiza la libertad sindical. En tal sentido cabe puntualizar que este Colegiado ha señalado que la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 03311-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7).
4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28.º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo, conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC (fund. 10 y ss). Asimismo, los artículos 30.º y 31.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconocen y protegen el fuero sindical.
5. En el caso de autos la empresa inició un procedimiento de cese colectivo por causa objetivo estructural de 233 trabajadores en mayo de 2004 y, dentro de la relación de trabajadores afectados con dicha medida, el empleador comprendió al Secretario General del Sindicato recurrente (fojas 101). En ese sentido es pertinente tener presente que:

- a) Dicho trabajador se encontraba protegido por el fuero sindical (fojas 169).
  - b) Antes de la presentación, por parte de la empresa, de la solicitud de cese colectivo, el señor Julio Falla Juárez, en su condición de Secretario del Sindicato, había sostenido reuniones e intercambiado correspondencia oficial con representantes de la empresa expresando la preocupación del sindicato con motivo de la inminente reestructuración del área de ventas de la empresa, que derivaría en una importante reducción de personal (fojas 21 a 36).
  - c) En la misma fecha en que se comunica al Secretario General que se encuentra en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo, la empresa demandada lo cita en su condición de Secretario General a fin de tratar las condiciones en las que se dará la terminación del vínculo laboral de los trabajadores afectados (fojas 100 y 101).
  - d) Durante todo el procedimiento de cese colectivo, que concluyó con la desaprobación de la medida por parte del Ministerio de Trabajo en setiembre de 2004, el Secretario General del Sindicato don Julio Falla participó en todas las reuniones de conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo en representación de los trabajadores, tal como lo dispone la legislación de la materia (fojas 177 a 184).
6. Para este Colegiado es manifiesta la vulneración de la libertad sindical y del fuero sindical de don Julio Falla Juárez, toda vez que la inclusión del Secretario General del Sindicato en la relación de trabajadores comprendidos en el cese colectivo afectaba seriamente la capacidad de negociación de los dirigentes del Sindicato e impedía una adecuada representación y defensa de los intereses de los trabajadores afectados con el cese colectivo, ya que se lesionaba la equiparidad mínima necesaria para entablar las negociaciones entre la empresa y el sindicato. Por tanto, se constata, como ya se dijo, la vulneración a la libertad sindical y al fuero sindical de Julio Falla Juárez, quien hasta la fecha mantiene la condición de Secretario General del Sindicato (fojas 19 del Cuadernillo del Tribunal).
  7. De otro lado, se observa de autos que el Ministerio de Trabajo, en todas sus instancias, desaprobó el cese colectivo solicitado por la empresa y ordenó la inmediata reincorporación de los trabajadores afectados con la suspensión perfecta de labores. Sin embargo, con fecha 9 de marzo de 2005 (fojas 324 a 327), el Cuarto Juzgado Contencioso Administrativo de Lima concedió una medida cautelar a favor de la empresa Embotelladora Latinoamericana S.A. (ELSA), ordenando la suspensión de los efectos de las resoluciones expedidas por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo que desaprobaron la solicitud de cese colectivo de los trabajadores afectados, generando, en los hechos, que la suspensión perfecta de labores continuara indefinidamente, ya que el propio Ministerio de Trabajo (fojas 332) resolvió suspender los efectos de sus resoluciones hasta la culminación del proceso judicial. Suspensión que, como se dijo, se mantiene hasta la fecha.
  8. Al respecto Julio Falla Juárez, en su condición de trabajador comprendido en la solicitud de cese colectivo, hasta la actualidad mantiene suspendida su relación laboral con la empresa. En efecto, desde el mes julio de 2004, fecha en que la empresa solicitó la suspensión perfecta de labores de los trabajadores comprendidos en el cese colectivo hasta la actualidad, han pasado dos años y dos meses.
  9. Pues bien, este Colegiado no evaluará la medida cautelar ni las razones del Juez para concederla, pero lo que sí le compete dilucidar es la suspensión laboral de un trabajador que dura más de dos años; sobre ello, considera que dicha situación no tiene justificación, carece de razonabilidad y proporción por lo que constituye un despido de hecho, que por la condición de Secretario General del Sindicato del involucrado deviene en equiparable a un despido nulo, más aún cuando la ley establece un plazo máximo de noventa días para la suspensión perfecta de labores. En otras palabras, puede haberse suspendido los efectos de las resoluciones del Ministerio de Trabajo que desaprobaron el cese

colectivo, pero la Empresa no se encuentra habilitada para mantener suspendida de manera indefinida la relación laboral del mencionado dirigente sindical, puesto que con este proceder, en este caso, los hechos configuran que se ha producido un despido nulo.

10. Finalmente, conforme se acredita de fojas 177 a 184, al mes de setiembre de 2004 sólo quedaban 68 de los 233 trabajadores comprendidos en la solicitud de cese colectivo -que representaban más del 10% de trabajadores de la empresa-, toda vez que la mayoría concluyó su vínculo laboral por mutuo disenso y unos pocos fueron reubicados en otras áreas de la empresa. Consecuentemente, en la actualidad tampoco se cumple el requisito establecido en el artículo 48 del Decreto Supremo N.º 00397-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que dispone que la extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del artículo 46º, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa.
11. Por tanto, constatándose la violación de la libertad sindical y la vulneración del derecho al trabajo de don Julio Falla Juárez, Secretario General del Sindicato accionante, la demanda debe ser estimada.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

#### **HA RESUELTO**

1. Declarar **FUNDADA** en parte la demanda de amparo.
2. Ordenar que la demandada reincorpore a don Julio Falla Juárez en su puesto de trabajo o en otro de similar categoría y remuneración.
3. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo referido a los señores Carlos Crisóstomo Olivera, Carlos Flores Solimano, Percy Silva Cueva y Carlos Tejada Zarabia.

Publíquese y notifíquese

SS.

**GONZALES OJEDA VERGARA GOTELLI MESIA RAMIREZ**

# ANEXO 20



# PLENO JURISDICCIONAL LABORAL 1997

## 1. COMPETENCIA:

### A. DEMANDA LABORAL CONTRA LEGACION DIPLOMATICA U ORGANISMO INTERNACIONAL CONSIDERANDO:

Que, se discute si el juez de trabajo puede admitir o no una demanda interpuesta por un trabajador contra una Misión Extranjera o un Organismo Internacional cuya sede u oficina se encuentre en el Perú (Estado huésped) por los servicios prestados o contratados en el Perú.

Que, las Convenciones Internacionales de Viena y la Habana, así como otros Tratados Especiales, otorgan a las representaciones diplomáticas de Gobiernos extranjeros y de Organismos Internacionales en un Estado Huésped, inmunidad jurisdiccional de éste último, especialmente en relación a los actos que se denominan de jure imperis, dejando algunas salvedades en cuanto a los de jure gestiones

Que, estos privilegios, deben ser usufructuados por las entidades que demuestren haber cumplido los requisitos que exigen en cada caso las normas de Derecho Internacional, por lo que no se puede presumir oficiosamente la inmunidad, antes de calificar tales circunstancias.

Que, los trabajadores que laboren en el territorio nacional tienen derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, por el solo hecho de estar sometido a las Leyes de la República, de acuerdo al principio contemplado en el inciso 3) del Artículo 139ª de la Constitución.

Que, los jueces peruanos no pueden rechazar ad limine la demanda de un trabajador nacional o residente en el país, ya que puede producirse sometimiento a su jurisdicción, renunciando a la inmunidad de que goza, una vez que se ponga en conocimiento de la legación diplomática u organismo internacional la existencia de la demanda.

El Pleno

### ACUERDA POR UNANIMIDAD:

El Juez de Trabajo Peruano podrá admitir la demanda interpuesta contra una legación diplomática de Estado Extranjero u Organismo internacional en tanto que de las pruebas acompañadas a ella no fluya de manera notoria su Incompetencia

### B. DEMANDA LABORAL DE BENEFICIOS SOCIALES PRESENTADA POR UN OBRERO AL SERVICIO DEL ESTADO

Este punto no fue aprobado por unanimidad, sino por mayoría, siendo los criterios sustentados los siguientes:

### CRITERIO DE LA MAYORIA:

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, de fecha 29 de mayo de 1950, en el segundo párrafo del Artículo 1ª dispuso que los que realicen labores propias de obreros en las dependencias públicas, estarán comprendidos solo en las disposiciones que específicamente se han dictado para estos servidores.

Que, el tercer párrafo de la Primera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de fecha 6 de marzo de 1984, establece que el personal obrero al servicio del Estado se rige por las normas pertinentes.

Que, la Ley N° 8439, de fecha 20 de Agosto de 1936, estableció el régimen de indemnización por tiempo de servicios, para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

Que, la Ley 9555, de fecha 14 de enero de 1942, extendió los beneficios otorgados a los trabajadores obreros por la Ley 8439 a los obreros que prestan sus servicios en general al Estado y a las Municipalidades Provinciales y Distritales y Sociedades de Beneficencia de Lima y Callao.

Que, el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, de fecha 23 de julio de 1991, sustituyó el régimen y derogó la Ley 8439 en virtud de la Quinta Disposición Final, régimen que era de aplicación a los trabajadores obreros al servicio del Estado.

Que, el Artículo 52° de la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, de fecha 9 de junio de 1988, establece que los obreros de las Municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública.

Que, el Artículo 4°, Literal 2°, Inciso c) de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, del 21 de junio de 1996, establece que los Juzgados de Trabajo conocen de las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.

Que, el Artículo 4°, Literal 1°, Inciso c) de la Ley 26636, establece que las Salas Laborales de la Corte Superior conocen las pretensiones en materia de ) acción contencioso administrativa en materia labora/.

ACUERDO DE LA MAYORIA:

El juez de trabajo es competente para conocer la demanda sobre compensación por tiempo de servicios presentada por un obrero al servicio del Estado, salvo el caso de los obreros municipales que por norma expresa están sujetos a un régimen laboral distinto, conociendo la reclamación, en este último caso, las Salas Laborales de la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

CRITERIO DE LA MINORIA

CONSIDERANDO:

Que, La Ley 8439 está referida a la indemnización de 15 días de salario por año de servicio, en caso de despido del trabajo para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

Que, los trabajadores obreros del sector público se rigen por su propia normatividad regulada por la Ley 11377 precisada y complementada por el Decreto Legislativo 276.

Que, la Ley 8439 ha sido derogada en forma expresa por el Decreto Legislativo N° 650, esta última que regula sólo a los trabajadores de la actividad privada;

Que, en este contexto encontrándose los trabajadores obreros al servicio del Estado en el ámbito de la actividad pública, le son aplicables las normas que regulan la misma, en la medida que no existe norma expresa que los haya excluido del marco normativo de la referida actividad en la que, en forma efectiva, desarrollan sus labores.

Que, en función a lo previamente establecido, la competencia del Poder Judicial se encuentra limitada al conocimiento de las acciones contencioso - administrativa que los aludidos servidores puedan promover luego de agotada la vía interna ante su Institución;

#### ACUERDO DE LA MINORIA:

El procedimiento al que se encuentran sometidas las reclamaciones de los trabajadores obreros al servicio del Estado es la acción contencioso-administrativa ante la Sala Laboral de las Cortes Superiores.

#### 2.- ACTUALIZACION DE DEUDA

#### CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, las disposiciones de esta norma se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza.

Que, el Artículo 1236ª del Código Civil permite que cuando deba restituirse el valor de una prestación, éste se calcule al que tenga el día del pago.

Que, el artículo 24ª de la Constitución Política reconoce la categoría prioritaria de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador, estableciendo que su determinación sea suficiente para procurar el bienestar material y espiritual de él y su familia.

Que, esa concepción convierte estos derechos en una deuda de valor, ya que su prestación en cualquier tiempo y modalidad deberá lograr que se cumpla la finalidad para la que están destinados, cual es el bienestar del trabajador y su familia. .

Que, las fluctuaciones del valor de la moneda nacional por causas de inflación u otros fenómenos de carácter económico hacen que el salario pierda capacidad adquisitiva en forma paralela, lo cual con el transcurso del tiempo promueve que se llegue al extremo de que desaparezca totalmente su significación económica.



Que, ante situaciones excepcionales en las que el signo monetario nacional pierda sustancialmente su capacidad adquisitiva, debe procederse a actualizar el valor de los créditos laborales, a fin de que recuperen su carácter alimentario que poseen.

Que, el factor de actualización que debe utilizarse es la Remuneración Mínima Vital o concepto que la sustituya, vigente en las fechas en que se origine la obligación y la de su pago, por tratarse de un elemento reajutable periódicamente según el mandato del alto 24ª de la Carta Magna.

El Pleno por mayoría

ACUERDA:

El Juez podrá actualizar los créditos laborales cuando estén expresados en un signo monetario que haya perdido sustancialmente su capacidad adquisitiva por efecto de una devaluación significativa, en tanto se encuentren pendientes de pago antes de la conclusión del proceso, utilizando como factor de actualización la remuneración mínima vital o concepto que la sustituya.

### 3.- PRESCRIPCION.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de 1979 estableció un plazo de prescripción para los reclamos de carácter laboral de quince años.

Que, la Constitución de 1993, al sustituir a la Constitución de 1979, no señaló el plazo de prescripción para los reclamos de carácter laboral.

Que, al no existir norma de la especialidad que regulara dicho plazo, correspondió la aplicación del Inciso 1ª del Artículo 2001ª del Código Civil, que establece que la acción personal prescribe a los diez años.

Que, posteriormente la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 26513, de fecha 27 de julio de 1995, modificatoria de la Ley de Fomento del Empleo, dispuso que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los tres años desde que resultan exigibles.

Que, el cómputo del término para la prescripción extintiva se debe regir por las reglas del artículo 2122ª del Código Civil, el cual ha sido invocado por la Primera Disposición Complementaria del Decreto Supremo N° 001-96-TR. Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, la misma que establece que en caso de sucesión normativa deberá aplicarse el plazo de Ley que se encuentre vigente al momento en que la obligación resulta exigible y si antes de su vencimiento se modifica por uno nuevo, deberá iniciarse el cómputo de éste último, de manera que la prescripción opere por el vencimiento del primero de los plazos

El Pleno

ACUERDA POR UNANIMIDAD:

El plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operará en el que venza primero.

**4.- NEGOCIACION COLECTIVA PEYORATIVA (IN PEIUS)**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de 1993 reconoce la autonomía colectiva en el Artículo 28<sup>a</sup> de la Ley, y especialmente en su inciso 2.

Que, es expresión de autonomía colectiva la facultad de las partes de autorregular sus intereses. Que, el Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reconoce la plena vigencia de la autonomía colectiva.

Que, en el Artículo 57<sup>a</sup> de la referida norma, así como en otros artículos de la misma, y por respeto a la autonomía colectiva, el legislador otorga a las partes la facultad de negociar colectivamente pudiendo desmejorar algunos beneficios establecidos en convenio colectivo anterior, siempre y cuando se, respeten algunos límites.

Que, para que las partes puedan negociar colectivamente es imprescindible que cuenten con la autorización expresa de sus representados, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 25593.

El pleno

ACUERDA POR UNANIMIDAD

En la aplicación de un convenio colectivo de trabajo en el que se haya pactado un beneficio menor al vigente establecido por convenio colectivo anterior, el Juez deberá observar que no se vulnere los mínimos indisponibles por la normativa estatal, y que en tal acuerdo los trabajadores hayan sido representados de conformidad con el Artículo 49<sup>a</sup> del Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, o su norma sustitutoria.

**5. CONVENIO COLECTIVO Y DISCRIMINACION**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de 1993 en el inciso 2) del Artículo 28<sup>a</sup> establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado;

Que, el mencionado artículo constitucional reconoce la autonomía colectiva como expresión de la facultad de las partes de autorregular sus intereses.

Que, el artículo 42° del Decreto Ley N° 25593 reconoce también la fuerza vinculante del convenio colectivo como fuente de derecho.

Que, el Artículo 28ª del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la norma citada en el párrafo anterior, señala que las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

Que, dicha facultad se debe ejercer siempre que no se afecten otros derechos constitucionales y legales por lo que las partes no pueden excluir arbitrariamente a trabajadores del ámbito, en la aplicación del convenio colectivo.

Que, el artículo 2°, Inciso de la Constitución Política del Perú de 1993 establece el derecho a la igualdad ante la ley, y el derecho de no ser discriminado

El Pleno

ACUERDA POR UNANIMIDAD:

En el ejercicio de la autonomía colectiva no es procedente se excluya a trabajadores representados por la organización sindical del ámbito de aplicación y efectos de la convención colectiva, en su perjuicio.

#### **6. APLICACION SUPLETORIA DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL A LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN LA LEY N° 26636 -LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, establece en diversos artículos remisiones expresas al Código Procesal Ovil, complementando en su Tercera Disposición Final que en todo lo no previsto por esa Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Adjetivo.

Que, por su parte, la Primera Disposición Final del Código Procesal Civil señala que las disposiciones de este Código se aplican supletoriamente a los demás ordenamientos procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza.

Que, si bien el proceso laboral está regulado por las normas comunes del proceso judicial, tiene como marco de referencia ciertos principios de carácter especial que lo distinguen del proceso civil, de tal manera que algunas normas de éste último son incompatibles con aquél, por lo que debe distinguirse cuando se pueden aplicar las normas del Código Procesal Ovil en forma supletoria.

Que, los diversos institutos procesales que están regulados por la Ley 26636, tienen como proyección supletoria las normas del Código Procesal Civil, lo que significa que las materias que han sido excluidas de su regulación o no resultan compatibles con ella, no tienen por qué ser aplicadas en la vía supletoria.

El Pleno

ACUERDA POR UNANIMIDAD:

La aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los procesos regulados por la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, se efectuará cuando exista una remisión expresa o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el primero siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.

#### **7. NULIDAD DE DESPIDO.**

##### CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 2,90 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece las causales de nulidad del despido, las mismas que deben ser invocadas y acreditadas por el trabajador según el artículo 37ª concordante con el artículo 52ª del Decreto Supremo N° 01-96-TR y el inciso tercero del artículo 27ª de la Ley Procesal de Trabajo. Que, de acuerdo a la casuística examinada, las partes invocan motivos aparentes del despido, ocultando la causa real del mismo, que es la que debe ser calificada por el Juez.

Que, el Artículo 41ª de la Ley Procesal del Trabajo regula la utilización de los indicios como sucedáneos de los medios probatorios, refiriéndose a las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes, los mismos que son adecuados para reforzar los medios probatorios que se actúen en los procesos de nulidad de despido y permitan llegar al Juez a la convicción de los motivos reales que dieron lugar al despido del trabajador.

El pleno

##### ACUERDA POR UNANIMIDAD:

En los procesos en que se ventile la Nulidad del despido, si bien el Juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido. Lima, 30 de Mayo de 1,997

Comisión de Magistrados del Pleno Jurisdiccional Laboral

Dr. Jaime Beltrán Quiroga

Dra. Isabel Torres Vega

Dr. Néstor Morales Gonzáles



# ANEXO 21



**EXP. N.º 01417-2007-PA/TC**  
**LIMA**  
**SINDICATO NACIONAL**  
**DE OBREROS DE UNIÓN DE**  
**CERVECERÍAS PERUANAS**  
**BACKUS & JOHNSTON S.A.A.**

## **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 15 días del mes de noviembre de 2007, la Segunda Sala del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Álvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia

### **ASUNTO**

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el entonces denominado Sindicato de Obreros Cervecedores Backus & Johnson contra la sentencia de la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 2150, su fecha 18 de abril de 2007, que declaró infundada la demanda de autos.

### **ANTECEDENTES**

Con fecha 2 de julio de 2004 el sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Unión de Cervecerías Backus & Johnston solicitando que cese la amenaza y vulneración de sus derechos constitucionales mediante el cese masivo de trabajadores de las áreas de mantenimiento y envasado de dicha empresa que se viene ejecutando a partir de la primera semana del mes de junio del presente año con el objetivo de contratar empresas dedicadas a la tercerización laboral para que el personal de éstas preste servicios en dichas áreas de trabajo. Manifiestan que bajo el supuesto proceso de reestructuración de sus actividades, la empresa estaría generando las condiciones para llevar adelante despidos arbitrarios masivos de trabajadores. Finaliza alegando que bajo la modalidad de traslados de los trabajadores a distintas áreas de la empresa, ésta pretende coaccionar a los dirigentes y afiliados al sindicato que han participado en una reciente huelga llevada a cabo a partir del 18 de marzo al 6 de abril de 2004, invitándolos a formular su renuncia a su empleo.

La emplazada contesta la demanda manifestando que ésta debe ser declarada improcedente por no ser el amparo la vía idónea para dilucidar la pretensión de la organización sindical accionante; asimismo sostiene que el sindicato pretende la nulidad de las cartas de renuncia formuladas por trabajadores, sin tener facultades para ello. Agrega que el sindicato no puede intervenir o accionar a favor de sus ex afiliados, ya que, éstos al haber cesado en sus labores, ya no pertenecen a dicho sindicato.

El Vigésimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 5 de octubre de 2005, declaró infundada la demanda por considerar que de autos se verifica que los trabajadores presentaron sus renunciaciones voluntariamente y aceptaron la respectiva liquidación por tiempo de servicios; pudiéndose verificar de autos la no existencia de cartas de despido, o que los ceses laborales de algunos trabajadores hayan ocurrido a causa de su afiliación al sindicato demandante, quedando desvirtuado la amenaza de cese masivo alegado.

La recurrida revocó la apelada y declaró improcedente la demanda por considerar que los recurrentes durante el presente proceso presentaron pruebas con posterioridad a la demanda, no pudiendo

oficiarse a la empresa emplazada a contradecir lo alegado, por lo que se estaría afectando su derecho a la defensa.

## FUNDAMENTOS

1. En el presente caso el sindicato recurrente alega que la emplazada mediante un supuesto proceso de reestructuración de la empresa, pretende llevar a cabo despidos masivos alegando una supuesta necesidad de reducir costos laborales, lo cual conllevaría a la reducción de personal de trabajadores afiliados a la organización sindical que laboran en el área de mantenimiento, trasladando a algunos de ellos al área de envasado, coaccionando de esta manera a aceptar dichos traslados o a formular sus “renuncias voluntarias”, bajo la amenaza de despedirlos en caso de no aceptar dicha proposición de la empresa.
2. Que a fojas 139 de autos obra copia del auto de fecha 31 de agosto de 2004, expedido por la Sub Dirección de Registros generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la cual resuelve tomar conocimiento de la modificación del estatuto del denominado Sindicato Nacional de Obreros de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A., por lo que el presente proceso de amparo se ha seguido entre dicha organización sindical y la empresa demandada

### § La afectación del derecho a la libertad sindical.

3. Conforme al artículo 28.º de la Constitución, el Estado reconoce el derecho de sindicación y garantiza la libertad sindical. En tal sentido cabe puntualizar que este Tribunal ha señalado que la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales.
4. El Tribunal Constitucional en la STC N.º 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, “tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y [que] tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga”, añadiendo que “lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su *vis expansiva* (...)”.
5. Siguiendo el criterio antes esbozado cabe precisar que además de los dos aspectos antes mencionados, que forman parte del contenido esencial del derecho constitucional de la libertad sindical, debe tenerse en cuenta toda garantía que permita a una organización sindical el libre ejercicio de sus actividades para la defensa, promoción y protección de los intereses de sus afiliados. Al respecto este Tribunal en la STC N.º 1469-2002-AA/TC, ha señalado que “(...) el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben



añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical”.

6. Asimismo, a criterio de este Tribunal el derecho a la libertad sindical también tiene como contenido el derecho del trabajador sindicalizado a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados.
7. Al respecto, cuando se alegue que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su actuación obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, previamente el demandante ha de aportar un indicio razonable de que su despido ha sido consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
8. Que si bien la organización sindical demandante alega que la verdadera motivación para el cambio de puesto de trabajo de algunos de sus afiliados y del despido de otros, fue su afiliación a dicha organización sindical, tal afirmación ha quedado desvirtuada puesto que en autos se encuentra acreditado que los trabajadores que han cesado en sus labores han formulado su renuncia voluntaria no habiéndose probado, ni siquiera de manera indiciaria, la alegada coacción por parte de la emplazada. Asimismo, tampoco se ha probado que el cambio de puesto de trabajo de algunos de sus afiliados, quienes según alega el sindicato accionante habrían sido trasladados del área de mantenimiento al de envasado, hubiere ocasionado perjuicio alguno.
9. Por tanto, si bien es cierto que conforme al fundamento 14 de la STC N.º 0206-2005-PA los despidos que lesionan el derecho constitucional a la libertad sindical exigen tutela urgente en el proceso de amparo, en el presente caso la demanda debe ser desestimada al no haberse probado los hechos alegados.
10. Sin perjuicio de lo señalado en los fundamentos precedentes, cabe dejar establecido que de los documentos obrantes de fojas 395 a 407 de autos, se advierte que don Juan Jesús Amancio Valverde, Demetrio Condori Añanca, Rubén de los Santos Collantes, José Bernardo Encinas Prado, Julio Hernández Chacaliaza, Walter Huamán Alva, Sabino Elías Lazo Rodríguez, Ricardo Lazo Rebollar, Carlos Otero Velasco, César Augusto Valdivieso Suárez, José Torres Sarmiento, Reynaldo Torres Verde y Raúl Yancán Álvarez, en favor de quienes acciona el sindicato demandante han efectuado el cobro de su compensación por tiempo de servicios, ratificando de esta manera su decisión de poner término a la relación laboral que existía entre ellos y la empresa demandada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

### **HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda de autos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MESÍA RAMÍREZ VERGARA GOTELLI ÁLVAREZ MIRANDA**

